

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysala, Lappeenranta  
Toimintaterapian koulutusohjelma

Aino Kokko

## **TUETUN TYÖLLISTYMISEN MERKITYS KEHI- TYSVAMMAISELLE HENKILÖLLE**

- **Työntekijän, työnantajan ja työnetsijän ko-  
kemuksia**

## TIIVISTELMÄ

Aino Kokko

Tuetun työllistymisen merkitys kehitysvammaiselle henkilölle – Työntekijän, työnantajan ja työntekijän kokemuksia, 40 sivua, 4 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Sosiaali- ja terveysala, toimintaterapian koulutusohjelma

Ohjaaja: lehtori Tuula Hämäläinen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kuvata työntekijän, työnantajan ja työntekijän kokemuksia tuetusta työstä. Tavoitteena oli selvittää tuetun työllistymisen merkitystä työntekijälle. Lisäksi selvitettiin työnantajan kokemuksia kehitysvammaisen henkilön tuetusta työllistymisestä, jotta saatiin monipuolisempi käsitys tutkittavasta aiheesta. Tutkimustehtäviä oli kaksi, joista toisella selvitettiin tuetun työllistymisen merkitystä työntekijälle ja toisella työnantajan kokemuksia tuetusta työllistämisestä.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelulla. Tutkimuksen tiedonantajina toimivat tuettua työtä tekevä kehitysvammaisen henkilö ja hänen työnantajansa sekä työelämän yhteistyökumppanin, Parik-säätiön työntekijä. Haastattelut nauhoitettiin ja kirjoitettiin tekstiksi kokonaisuudessaan. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia, joka toteutettiin molempien tutkimustehtävien kohdalla erillisinä prosesseina.

Tutkimustulosten perusteella työn merkitys on monitahoinen kehitysvammaiselle henkilölle. Työn tekemisellä on sosiaalista, henkistä ja taloudellista merkitystä. Lisäksi se vaikuttaa arjessa selviytymiseen ja siitä saadaan arvostusta. Suomalaisen kulttuurin vaikutus näkyy myös kehitysvammaisen henkilön työhön asennoitumisessa. Tuetun työllistymisen palveluilla on suuri merkitys kehitysvammaisen tai muuten vajaakuntoisen henkilön työllistymisen onnistumisessa. Työnantajan mukaan kehitysvammaisen työntekijän tuetusta työllistymisestä on hyviä kokemuksia. Hän kuvaa tuetusti työllistyneen henkilön kuuluvan kiinteästi henkilökuntaan ja tekevän hänelle kuuluvat työt tunnollisesti. Myös työnantaja pitää tuetun työllistymisen palveluita tärkeänä kehitysvammaisen henkilön työllistymisen mahdollistajana. Tulosten perusteella voidaan päätellä tuetun työllistymisen olevan ennen kaikkea yksilön kannalta erittäin tärkeää. Yhteiskunnallisestikin ajatellen sen avulla voitaisiin pienentää työkyvyttömyyseläkkeellä olevien vajaakuntoisten joukkoa.

Jatkossa voisi olla hyödyllistä keskittyä tutkimuksessa työnantajien kokemuksiin tuetusta työllistämisestä. Myös erilaisen työllistysjärjelmän, kuten pitkäaikaistyöttömien, työllistymiskokemuksien tutkiminen olisi mielenkiintoista.

Asiasanat: tuettu työllistyminen, työn merkitys, kehitysvammaisuus

## **ABSTRACT**

Aino Kokko

The Meaning of Supported Employment for Person with Intellectual Disability - The Experiences of Employee, Employer and Job Coach, 40 pages, 4 appendices

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Health Care and Social Services, Degree Programme in Occupational Therapy

Instructor: Senior Lecturer Tuula Hämäläinen

The purpose of this bachelor's thesis was to describe an employee's, employer's, and job coach's experiences of supported employment. The aim was to find out the meaning of supported employment for the employee. The employer's experiences of employing a person with intellectual disability were also the target of this bachelor's thesis. The research schemes were two: The first was about the importance of supported employment for a person with intellectual disabilities, and the second was about the experiences of the employer.

This bachelor's thesis was a qualitative case study. The material for this thesis was collected by interviewing the employee with intellectual disability, the employer and the job coach of the "Parik-säätiö" in Kouvola. The taped interviews were semi-structured and they transcribed completely after the interviews. The collected material was analysed using theory-directed content analysis separately with each research scheme.

On the basis of this study, the meaning of work is complex for a person with an intellectual disability. The meanings are social, mental and financial. In addition, working contributes to coping in everyday life and it is a source of respect. Finnish culture also contributes to an intellectual disabled person's attitudes to work. The services of supported employment are of great importance in the successful employment of a person with mental or physical handicaps. According to the employer, the experiences of supported employment have been positive. She has noticed how the supported employment has helped the employee to belong more closely to the staff and to perform the given tasks conscientiously. The results lead to the conclusion that supported employment is most important for the individual, and from the point of view of society it might reduce the number of citizens with handicaps living on a disability pension.

In the future it might be useful to study more extensively the experiences of supported employment. It would also be interesting to study the experiences of a different group of people who want to integrate into working life, for example, those with long-term unemployment.

Keywords: Supported Employment, Meaning of Work, Intellectual Disability

# SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	5
2 TUETTU TYÖLLISTYMINEN .....	6
3 KEHITYSVAMMAISUUS JA TYÖ .....	9
4 TYÖ MERKITYKSELLISENÄ TOIMINTANA.....	11
4.1 Työn merkitys yleisesti .....	12
4.2 Työn merkitys kehitysvammaiselle henkilölle .....	13
4.3 Ihmisen oikeus työhön.....	15
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT .....	17
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	17
6.1 Yhteistyökumppani .....	17
6.2 Tiedonantajat.....	18
6.3 Aineiston keruu.....	19
6.4 Tutkimuksen eettisyys .....	20
6.5 Tutkimuksen luotettavuus.....	22
6.6 Aineiston analysointi.....	23
7 TYÖNTEKIJÄN, TYÖNANTAJAN JA TYÖNETSIJÄN KOKEMUKSIA TUETUN TYÖLLISTYMISEN MERKITYKSESTÄ.....	25
7.1 Tuetun työllistymisen merkitys työntekijälle .....	25
7.2 Työnantajan kokemuksia kehitysvammaisen työntekijän tuetusta työllistymisestä .....	28
7.3 Tulosten yhteenveto .....	30
8 POHDINTA .....	32
8.1 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden pohdinta .....	33
8.2 Tutkimuksen tulokset aiemman tiedon valossa .....	35
8.3 Jatkotutkimusaiheet.....	37
LÄHTEET .....	38

## LIITTEET

Liite 1 Teemahaastattelurunko työntekijälle ja työnetsijälle

Liite 2 Teemahaastattelurunko työnantajalle

Liite 3 Saatekirje

Liite 4 Suostumus

# 1 JOHDANTO

Tuetun työllistymisen avulla voidaan työllistää kehitysvammaisista ja muista vajaakuntoisista henkilöistä ne, jotka pystyvät vastaamaan työelämän tarpeisiin omalla panoksellaan. Työllistymismalli liittyy osana suurempaan idealistiseen ajattelutapaan kehitysvammaisten inkluusiosta yhteiskuntaan (Saloviita, Lehtinen, Pirttimaa 1997). Tuetusta työllistymisestä on Suomessa karttunut jo kokemuksia 1990-luvun puolivälistä asti ja siitä on myös tehty tutkimuksia (mm. Pirttimaa 2003; Ylipaavalniemi 2004; Saloviita & Pirttimaa 2007), mutta sen merkitystä yksilön näkökulmasta on tutkittu vähemmän.

Yhteiskunnallisesti kiinnostavaa on vajaakuntoisten henkilöiden tuetun työllistymisen hyöty-kustannussuhde, joka Helsingissä tehdyn selvityksen mukaan on positiivinen (Ylipaavalniemi 2004), eli julkisen talouden kannalta tämäntyyppinen toiminta on kannattavaa. Kun lisäksi ottaa huomioon suomalaista yhteiskuntaa lähivuosikymmeninä uhkaavan työvoimapulan (Työministeriö 2007), joka on ratkaistava muun muassa erilaisten uusien työntekijäryhmien hyödyntämisellä, on työkuntoisen henkilön pitäminen vasten tahtoaan työkyvyttömyyseläkkeellä resurssien tuhlausta. Kaikkein vähäisimpiä tuetun työllistymisen ajatuksia tukevia ohjeistuksia eivät ole myöskään Suomen perustuslaki ja YK:n ihmisoikeuksien julistus, joissa määritellään ihmisten tasavertaiset oikeudet yhteiskuntaan osallistumiseen kuten työhön (Suomen perustuslaki 1999; YK:n yleismaailmallinen ihmisoikeuksien julistus 1948).

Yhteiskunnallisen merkityksen lisäksi tuetulla työllistymisellä on aina merkitystä myös työllistyvälle henkilölle. Toimintaterapeutin tärkeä tehtävä on tukea asiakkaan toimintamahdollisuuksia niillä elämän alueilla, jotka asiakas itse kokee tärkeiksi senhetkisessä elämäntilanteessaan. (Launiainen & Lintula 2003, 8.) Työikäiset ihmiset kokevat usein tärkeäksi työssä käymisen mahdollisuuden. Työkyvyn ja työssä selviytymisen edistäminen onkin toimintaterapeutin yksi työskentelyalue (Suomen Kuntaliitto & Suomen Toimintaterapeuttiliitto 2003, 39). Toimintaterapeuttien ammattieettisissä ohjeissa ohjataan toimintaterapeutteja toimimaan sen hyväksi, että asiakkaat voisivat osallistua mahdollisimman

omatoimisesti oman elämänsä tilanteisiin (Suomen Toimintaterapeuttiliitto 2007). Tätä ohjetta voidaan soveltaa myös työn tekemisen mahdollistamiseen, joten tästäkin näkökulmasta aihe on tärkeä toimintaterapeutin ammatillisessa osaamisessa. Kuitenkaan tuettua työllistymistä ei ole vielä tutkittu Suomessa toimintaterapian näkökulmasta.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata niitä kokemuksia, joita työntekijällä, työnetsijällä ja työnantajalla on tuetusta työstä. Työntekijän ja työnetsijän kokemuksissa keskitytään siihen, mitä tuettu työllistyminen merkitsee työllistyvälle henkilölle. Haastateltava työntekijä on kehitysvammainen henkilö, joten hänen osaltaan kyse on kehitysvammaisen henkilön kokemuksesta, kun taas työnetsijän haastattelussa huomioidaan muitakin työllistyjäryhmiä. Työnantajan osuudessa kartoitetaan hänen kokemuksiaan tuetusta työllistymisestä työllistäjän näkökulmasta.

## **2 TUETTU TYÖLLISTYMINEN**

Tuettu työllistyminen tarkoittaa tukimenetelmää, jolla helpotetaan vammaisen tai muuten heikossa työmarkkina-asemassa olevan henkilön työllistymistä avoimille työmarkkinoille (Sariola 2005, 10). Paanetojan (2005, 6-7) mukaan mallin yhtenä tavoitteena on integroida vammaiset ja vajaakuntoiset henkilöt yhteiskuntaan työsuhteisen työn avulla. Puolanne ja Sariola (2000, 17) ovat asettaneet tuetun työllistymisen tavoitteeksi erityistä tukea tarvitsevien henkilöiden ammatillisen ja sosiaalisen elämänlaadun lisäämisen. Keinoiksi tämän saavuttamiseksi he nimeävät yhdenvertaiset oikeudet työhön avoimilla työmarkkinoilla, normaalipalkkaan, jatkuvaan tukeen ja näiden kautta täysivaltaiseen osallistumiseen yhteiskuntaan.

Tuettua työllistymistä kuvaavat sellaiset ominaispiirteet, että työtä tehdään työsuhteessa työnantajaan tavallisella työpaikalla ja työstä maksetaan palkkaa. Lisäksi keskeistä on työhönvalmentajan jatkuva tuki niin kauan kuin työllistyvä henkilö sitä tarvitsee. (Pirttimaa 2003, 2; Sariola 2005, 10.)

Pirttimaan (2003, 4) mukaan tuetun työllistymisen käsite (supported employment) on saanut alkunsa 1980-luvulla Yhdysvalloissa, jossa se sisältyy lainsäädäntöön. Sikäläisessä lainsäädännössä termillä tarkoitetaan palkkatyötä kaikkein vaikeimmin vammaisille henkilöille, jotka eivät työllisty tavallisin menetelmin tai jotka ovat vammautuneet kesken työuransa ja jotka tarvitsevat vammansa vaikeuden vuoksi tiivistä tukea työntekoonsa. Yhdysvalloissa huomattiin, että tuettu työllistyminen yleistyi parhaiten erillisen rahoituksen turvin. Suomeen tuettu työllistyminen levisi 1990-luvun puolivälin jälkeen EU-jäsenyyden myötä, kun EU:n sosiaalirahastoista voitiin alkaa anoa avustuksia projekteille. Alkuun innostus tuettua työllistymistä kohtaan oli suurta, mutta EU-rahoituksen loppuessa kiinnostus väheni huomattavasti. Suomessakin tehtiin sama havainto kuin Yhdysvalloissa: ilman erillistä rahoitusta kiinnostus tuettuun työllistymiseen on vähäistä. (Pirttimaa 2003, 4)

Alkuaikoina Suomessa tuetuksi työllistymiseksi kutsuttiin kaikkea, mikä liittyi vammaisten työllistymiseen, mistä johtuen käsitteen alkuperäinen merkitys hävisi. Osasyynä tähän lienee, ettei tuetusta työllistymisestä ole Suomessa säädetty laissa. (Saloviita ym. 1997; Pirttimaa 2003.) Käsitettä on määritelty eri tavoin myös 2000-luvulla tehdyissä suomalaistutkimuksissa, mistä johtuen muun muassa tuettua työtä tekevien henkilöiden määrät vaihtelevat eri tutkimuksissa (Saloviita & Pirttimaa 2007). Suomalaisessa palvelustandardissa tuettu työllistyminen määritellään prosessiksi kohti normaalia palkkasuhdetta tavallisella työpaikalla jatkuvan tuen turvin (Puolanne & Sariola 2000, 5).

Nykyisin Euroopan maissa tuetun työllistymisen mahdollisuudet ovat erilaisista syistä johtuen rajoittuneet pienemmälle ryhmälle kohdennetuiksi kuin alkuperäisessä mallissa on tarkoitettu (Pirttimaa & Saloviita 2002, Saloviidan & Pirttimaan 2007, 231 mukaan). Saloviidan ym. (1997) mukaan tuettu työllistyminen ei ole uusi menetelmä, vaan kokonaan uusi ajattelutapa, jonka mukaan vammaisten henkilöiden ei tarvitse hankkia työelämässä tarvittavia taitoja etukäteen tavallisen yhteiskunnan ulkopuolella, vaan heille on tarjottava mahdollisuus liittyä suoraan työelämäänsä tarvitsemiensa tukitoimien avulla.

## Työhönvalmennus

Päästäkseen työhönvalmennukseen henkilöllä on oltava hankaluuksia työllistyä itsenäisesti. Esteeksi itsenäiseen työllistymiseen voivat muodostua esimerkiksi oppimisvaikeudet, kommunikaatiovaikeudet, vammaisuus, sosiaaliset lähtökohdat tai pitkäaikaistyöttömyys. Näistä hankaluuksista johtuen henkilö voi itse hakeutua työhönvalmennukseen tai prosessi voi lähteä liikkeelle työkeskuksen tai työhallinnon kautta. Sosiaalityöntekijät, koulujen henkilökuntiin kuuluvat sekä kuntoutusohjaajat ja vakuutuslaitokset ohjaavat myös asiakkaitaan työhönvalmennukseen. (Kokkonen 2005, 24.)

Käytännöt työhönvalmennuksessa vaihtelevat eri paikkakunnilla riippuen toimijoista, kuten palvelun rahoittajasta ja asiakkaan tarpeista. Kokkonen (2005, 23) jakaa työhönvalmennusprosessin kolmeen eri vaiheeseen: tuetun työllistymisen suunnittelu ja sopimus, työllistymisen valmistelu sekä työllistyminen.

Työhönvalmennuksen prosessi alkaa asiakkaan alkuhaastattelulla, jonka tarkoitus on kartoittaa hänen työllistymistilannettaan. Jos haastattelun perusteella arvioidaan asiakkaan työllistymisen olevan realistista, sovitaan asiakkuudesta. Muussa tapauksessa asiakas ohjataan muiden palveluiden piiriin. Tarkempi työkyvyn kartoittaminen tapahtuu työkokeilujen avulla työharjoittelussa työpajoilla tai työkeskuksessa. Työhönvalmentaja on tiiviisti mukana harjoittelun kuluessa ja keskustelee sekä työntekijän että työnantajan kanssa. Työkykyä voidaan kartoittaa myös mm. Imba- ja Melba -arviointimenetelmillä, joiden avulla työntekijän taitoja verrataan työn vaativuuteen. Prosessin suunnittelu- ja sopimusvaihe sisältää myös erilaisten tukien ja etuuksien saamisen mahdollisuuden selvittämisen kunkin asiakkaan kohdalla. Näitä voivat myöntää työ- ja elinkeinotoimisto, KELA, kunnan sosiaalitoimi tai oppisopimustoimisto. Työllistyvä henkilö voi saada tukea mm. työllistymiseen, asumiseen tai matkakuluihin, työnantaja voi saada työllistämistukea tai työolosuhteiden järjestelytukea. (Kokkonen 2005, 24 – 26.)

Prosessin toinen vaihe alkaa asiakkaalle sopivan työn etsimisellä. Työhönvalmentaja tarkkailee lehtiä ja internetiä sekä toimii yhteistyössä työ- ja elinkeinotoimiston kanssa. Hän myös lähestyy yrityksiä suoraan puhelimitse ja vierailuin tai järjestää työnantajille kontaktitilaisuuksia. Varsinaisen työsopimuksen sol-



mimista voi edeltää työkokeilu työpaikalla. Löydettyään työpaikan asiakkaalleen työhönvalmentajan tehtävänä on ohjata työntekijää mielekkäisiin työtapoihin ja varmistaa tarvittavien tukitoimien ja -menetelmien käyttöönotto työpaikalla. Työhönvalmentaja voi olla työnantajan apuna selvittämässä työllistyjän tilannetta ja tuen tarvetta muulle työyhteisölle. Tämäkin on tärkeää, jotta muut työntekijät ymmärtävät, miksi uusi työntekijä ei välttämättä tee samoja tehtäviä kuin muut. Varsinainen työllistyvän henkilön työhön perehdytys on myös työhönvalmentajan tehtävä. Hän opettelee työn itse ja opettaa sen jälkeen oppimansa työllistyjälle, jolloin työpaikan muun henkilökunnan aika ei kulu uuden työntekijän opettamiseen. (Kokkonen 2005, 26-29.)

Kolmannessa vaiheessa tehdään työsopimus, johon liittyy palkan sovittaminen työllistyjän sosiaaliturvaan. Työhönvalmentaja selvittää työsuhteeseen liittyvät erityiskysymykset työnantajan puolesta. Samoin hän varmistaa, ettei työn tekeminen heikennä työllistyjän toimeentuloa, esimerkiksi poista hänen oikeuttaan eläkkeeseen. Työhönvalmentajan palvelut ovat työnantajalle maksuttomia koko prosessin ajan. Aluksi työhönvalmentaja voi olla työntekijän tukena koko työpäivän ajan, mutta tuen tarpeen vähentyessä tukeakin vähennetään asteittain. Työntekijän opittua uudet työtehtävänsä jatkuvat työhönvalmentajan tukikäynnit työnantajan ja työntekijän kanssa tehdyn sopimuksen mukaisesti. Työhönvalmentajan tavoitteena on löytää työpaikalta toinen työntekijä, joka tukee uutta työntekijää työpaikan asioissa. (Kokkonen 2005, 29-31.) Pirttimaa (2001, 210-216) kirjoittaa luonnollisista tukitoimista, joilla varmistetaan sosiaalinen integraatio työpaikalla. Hän pitää työhönvalmentajan roolia tärkeänä, mutta muistuttaa, että tämä voi olla esteenä luonnollisen yhteistyön syntymiselle työyhteisössä. Tämän vuoksi molempien ohjaustapojen samanaikainen käyttö toimii parhaiten.

### **3 KEHITYSVAMMAISUUS JA TYÖ**

Kehitysvammaisuutta on määritelty eri tavoin riippuen määrittelijän näkökulmasta. Maailman terveysjärjestö WHO määrittelee ICD-10-tautiluokituksessaan älyllisen kehitysvammaisuuden tilaksi, jossa henkisen suorituskyvyn kehitys on estynyt tai epätäydellinen. Erityisesti kehityksen puutteet näkyvät kehitysiässä opi-

tuissa taidoissa, mikä vaikuttaa henkiseen suorituskykyyn. Älyllinen kehitysvammaisuus voi esiintyä yksinään tai yhdessä minkä tahansa fyysisen tai psyykkisen tilan kanssa. Älyllinen kehitysvammaisuus jaetaan ICD-10:ssä eri vaikeusasteisiin: lievä kehitysvammaisuus (ÄO 50-69), keskivaikea kehitysvammaisuus (ÄO 35-49), vaikea kehitysvammaisuus (ÄO 20-34) ja syvä kehitysvammaisuus (ÄO alle 20). Näiden lisäksi ICD-10:ssä on diagnosoit *muu määriteltä kehitysvammaisuus* ja *määrittelemätön kehitysvammaisuus*. Kehitysvammaisuutta määritellään vaikeusasteen lisäksi myös käyttäytymisen häiriöiden perusteella. Luokittelussa on eroteltu normaali käyttäytyminen merkittävästi poikkeavasta, huomiota tai hoitoa vaativasta käyttäytymisestä. (WHO.)

American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD) määrittelee älyllisen kehitysvammaisuuden vammaisuudeksi, jota luonnehtivat merkittävät rajoitteet älyllisessä toiminnassa ja adaptiivisessa käyttäytymisessä kattaen jokapäiväiset sosiaaliset ja käytännön taidot. Älyllinen toiminta sisältää määritelmässä mm. päättelykyvyn, ongelmanratkaisutaidot ja oppimisen. Adaptiivinen käyttäytyminen sisältää käsitteelliset taidot, kuten kielen oppimisen, sosiaaliset taidot, kuten ihmissuhteiden luomisen, ja käytännölliset taidot, kuten rahan käytön. Tämän kehitysvammaisuuden määritelmän mukaan vammaisuus on saanut alkunsa ennen kuin henkilö on saavuttanut 18 vuoden iän. (American Association on Intellectual and Developmental Disabilities.)

Kehitysvammaisille henkilöille suunnattuja, yhteiskunnan tarjoamia toiminnan muotoja on useita. Päivätoiminta on vaikeimmin vammaisille tarkoitettua virike-toimintaa, jossa ei ole havaittavissa työhön viittaavia piirteitä. Työtoiminta on työnomaista toimintaa, josta maksetaan työntekijälle palkan sijaan työosuusrahaa. Avotyötoiminta on eräs työtoiminnan muoto, jossa työtä tehdään tavallisilla työpaikoilla ja josta maksetaan työntekijälle työosuusrahaa. (Ylipaavalniemi, Sariola, Marniemi & Pekkala 2005.) Näiden lisäksi osa kehitysvammaisista henkilöistä tekee tuettua työtä.

Työikäisiä kehitysvammaisia henkilöitä on Suomessa noin 23 000 (Valtioneuvoston selonteko vammaispolitiikasta 2006). Päivä- ja työtoimintaan osallistuu 14 000 henkilöä, joista päivätoiminta- ja työkeskuksissa tapahtuvaan päivä- ja

työtoimintaan 11 500 ja niiden ulkopuolella tapahtuvaan avotyötoimintaan 2300 henkilöä. Tuettua työtä tekee 360 henkilöä. (Kumpulainen 2007, 45.)

#### **4 TYÖ MERKITYKSELLISENÄ TOIMINTANA**

Ihminen koostuu fyysisistä, kognitiivisista ja affektiivisista ominaisuuksista. Ytimen muodostaa henkisyys, jota ympäristö muovaa ja joka antaa merkityksen toiminnalle. Sosiaaliset ja kulttuuriset kokemukset vaikuttavat ihmisen käsitykseen itsestään, luovat merkityksen jokapäiväiseen elämään ja yhdistävät häntä muihin ihmisiin. Ihminen muokkaa ympäristöään ollessaan yhteydessä muihin ihmisiin. (Law ym.1997, 41-44.)

Toiminta on prosessi, joka tyydyttää henkilön tarpeet hänen ollessaan vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Se on kaikkea, mitä ihmiset tekevät, sisältäen sosiaalisen ja taloudellisen hyödyn tuottamisen yhteisöille eli *tuottavuuden, itsestä huolehtimisen* sekä elämästä nauttimisen eli *vapaa-ajan*. Tuottavia toimintoja ovat toiminnat, jotka ovat sosiaalisesti ja taloudellisesti merkittäviä, tai toiminnat, jotka ovat toimeentulon lähteenä. Toiminta voidaan nähdä tasapainon ja tyytyväisyyden lähteenä. Jokainen ihminen kokee erilaisten toimintojen suhteen tasapainon eri tavalla. Jossakin elämäntilanteessa painottuu tuottavuus, jossakin toisessa painopiste on vapaa-ajassa tai itsestä huolehtimisessa. Myös kulttuuri ja muut ympäristön tekijät vaikuttavat samoin. Tasapainon tunne synnyttää tyytyväisyyden. Toiminnan avulla organisoidaan aikaa, mikä puolestaan liittyy tiiviisti yhteen tasapainon tunteen kanssa. (Law ym.1997, 34-41.) Suomalaisessa kulttuurissa työ rytmittää elämää.

Toiminta on merkityksellistä ihmiselle, kun se tuottaa henkilökohtaisesti tai kulttuurisesti tärkeitä tuloksia. Motivaatio ja tahto ovat riippuvaisia ihmisen jokapäiväisen toiminnan merkityksellisyydestä. Toiminnan merkitys on henkilökohtaisesti määriteltävä asia, eikä sama toiminta ole kaikille merkityksellistä. Toiminnalla on tarkoitus, jota määrittävät yksilölliset tarpeet ja ympäristö. (Law ym.1997, 34-41.)

## 4.1 Työn merkitys yleisesti

Turunen (1997) määrittelee työn monimutkaiseksi arvoksi. Kluckhohn puolestaan on määritellyt Pohjanheimon (2005, 239) mukaan arvot ihmisten yleisluonteisiksi käsityksiksi tai uskomuksiksi, jotka liittyvät toivottaviin lopputuloksiin tai toivottavaan käyttäytymiseen. Voidaan siis ajatella, että työn tekeminen on ihmisen toivottavaa käyttäytymistä. Turunen (1997, 276) pitää työtä välinearvona, jonka avulla voidaan saavuttaa jotain muuta ja pitää tästä näkökulmasta katsottuna työtä vaivana, josta vastapalveluksena saadaan rahaa. Law`n ym. (1997, 34-41) mukaan toiminta on paljon muutakin kuin työtä, mutta osa toiminnoista mahdollistaa henkilölle toimeentulon. Turunen (1997) kuitenkin lisää työllä olevan muunkinlaista arvoa, jonka kaikkia ulottuvuuksia on vaikeaa luetella. Kun ihminen arvostaa työllä tuotettuja hyödykkeitä, on luonnollista, että hän arvostaa myös niiden tuottamista ja tuottajaa. Näin ollen työ on itsearvostuksen lähde.

Ihminen saa työn kautta myös kokemuksia, hänen on vaikea olla tekemättä mitään. Tätä kautta työ muodostuu itsensä toteuttamisen alueeksi, jolla voi tuottaa etua itselle ja muille. Työ tyydyttää sosiaalisia tarpeita tarjoamalla väylän solmia ihmissuhteita. Työn tekemiseen liittyvien arvostusten vuoksi ihminen yleensä valitsee mieluummin työn kuin työttömyyden. Ajatellaan, että jokaisen on palveltava työllään yhteistä hyvää. Työtä voidaan pitää palveluna tai kutsumuksena. (Turunen 1997, 276-277.)

Suomessa työstä puhuttaessa käytetään termejä luterilainen työmoraali tai protestanttinen työn etiikka. Näillä viitataan usein ahkeraan, mutta ilottomaan puurtamiseen, työn ymmärtämiseen itseisarvoiseksi pakertamiseksi, jonka avulla vältetään ajatusten ja tekojen ajautuminen synniksi luettujen asioiden pariin. Tunnettu sosiologi Max Weber liitti kirjassaan Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki Sihvolan (2005) mukaan protestanttisen etiikan määritelmään tulosvastuun, tehokkuuden ja määrätietoisien voiton tavoittelun. Weber ei pitänyt näitä piirteitä luterilaisen työmoraalin osana, vaan ne saivat alkunsa 1600-luvun kalvinistien piirissä. Luterilaisessa etiikassa työ nähdään kutsumuksena. Jumalaa palvellaan työskentelemällä tunnollisesti missä tahansa asemassa. Työ on väline tarpeiden tyydyttämiseksi ja hyvän elämän turvaamiseksi. (Sihvola 2005.)

Luther painotti kutsumusta, jota seuraamalla palveltiin lähimmäistä ja yhteisöä. Kutsumus saattoi jakaantua palkkatyön lisäksi muillekin elämän aloille, joten Luther ei korostanut työnteon voiton tavoittelua kuten kalvinistit. Erotuksena protestanttisesta etiikasta Luther kehotti tekemään työtä hyvällä mielellä, iloiten, ei pakosta, vaan lähimmäistä palvellen. (Peura 2006.) Suomalaiseen arkiajatteluun ja työmoraaliin lienevät vaikuttaneet luterilaisen etiikan lisäksi myös muut protestanttiset ajatukset työnteosta. Varsinkin viime aikoina on puhuttu paljon tehokkuuden ja taloudellisen tuottavuuden ajattelun lisääntymisestä, mikä edellä mainittujen lähteiden perusteella on peräisin muusta kuin luterilaisesta ajatusmaailmasta.

#### **4.2 Työn merkitys kehitysvammaiselle henkilölle**

Työn merkitykset vaikeavammaiselle henkilölle ovat Moseleyn (1988, Salovii-dan ym. 1997, 25 mukaan) tutkimuksen mukaan hyvin samankaltaisia kuin jokaiselle työntekijälle. Moseley on jakanut työn merkitykset kuuteen tyyppiin: taloudellisten voimavarojen tuottaminen, sosiaalisen identiteetin luominen, sosiaalisen tuen tuominen, sosiaalisen todellisuuden jäsentäminen, tuottavuuden ja hyödyllisyyden mahdollistaminen sekä tekijänsä palkitseminen.

Misukka (2009) on tutkinut työn tekemisen merkitystä kehitysvammaiselle työ- ja toimintakeskuksessa työskentelevälle henkilölle Eric Allardtin tarve- ja resurssiperusteisen hyvinvointiteorian pohjalta. Allardtin hyvinvointiteoreettinen jako perustuu kolmeen aihealueeseen, joiden mukaisesti Misukka on haastattelujensa perusteella jakanut haastatellut henkilöt seuraavalla tavalla: elintasosuuntautuneet, yhteisyysuhteet - suuntautuneet ja itsensä toteuttaminen - suuntautuneet (Allardt 1976, Misukan 2009, 125 mukaan; Misukka 2009). Muita teemoja, joita haastatteluissa esiintyy, ovat työnhajaajien tärkeys, itsenäisyyden tunteen saavuttaminen ja / tai sen tukeminen eri tavoin sekä osallisuuden kokeminen (Misukka 2009, 126).

Misukan tutkimuksessaan haastattelemissa henkilöissä on eniten elintasosuuntautuneita henkilöitä (5 henkilöä 12 haastatellusta). Nämä henkilöt pitivät ansi- oita tärkeinä paitsi konkreettisesti rahan vuoksi, myös taloudellisen itsenäisyy-

den tunteen vuoksi. Lisäksi he ymmärtävät tehdyn työn ja rahan saamisen välisen yhteyden. Heidän joukossaan työ koetaan muita useammin aikaa jäsentävänä ja ajan täyteenä, mikä saattaa johtua siitä, että heillä on kertomansa mukaan vain vähän kodin ulkopuolisia harrastuksia (Misukka 2009, 76, 103, 127-128.) Myös Moseleyn mukaan taloudellisten voimavarojen tuottaminen sisältää toimeentulon lähteen, ja taloudellisen itsenäisyyden sekä näiden lisäksi omien tavoitteiden toteuttamisen voimavarat ja taloudellisen turvallisuuden. Moseleyn jaottelussa on huomioitu ajan jäsentyminen, päivä-, viikko- ja vuosirytmien kehittyminen, yhtenä työn merkityksenä. (Moseley 1988, Saloviidan ym. 1997, 25 mukaan.)

Työ- ja toimintakeskuksissa työskentelevistä kehitysvammaisista toiseksi suurin ryhmä (4 / 12) muodostuu Misukan (2009, 113, 128-129) tutkimuksen mukaan itsensä toteuttaminen -suuntautuneista henkilöistä. Nämä pitävät yleensä työn tekemistä tärkeänä, työn iloa tuottavana toimintana, sekä kertovat halustaan työskennellä. Lisäksi he näkevät työtehtävien suorittamisen ja arvostuksen saamisen olevan yhteydessä toisiinsa. Arvostus sisältää sekä itsearvostuksen että muiden osoittaman arvostuksen. Moseleyn (1988, Saloviidan ym. 1997, 25 mukaan) jaottelussa samoja merkityksiä kuvataan sosiaalisen identiteetin luomisena sekä tuottavuuden ja hyödyllisyyden kokemisen mahdollistumisena. Näistä ensimmäinen tarkoittaa itsetuntemuksen luomista ja kehittymistä, sosiaalisen aseman määrittymistä ja sosiaalisen arvostuksen lisääntymistä. Jälkimmäinen sisältää mahdollisuuden toteuttaa ja ilmaista itseään ja hyödyttää yhteiskuntaa. Moseleyn jaottelussa on erikseen työn palkitsevuudesta alakohta, jossa mainitaan myös Misukan kuvaama itsearvostuksen lisääminen sekä virkeyden, energian ja terveyden tuominen, joka voidaan rinnastaa Misukan tutkimuksen työn ilon kokemiseen.

Pienin ryhmä (3 / 12) Misukan tutkimuksen tuloksissa on yhteisyysuhteisiin -suuntautuneet. Nämä henkilöt pitävät tärkeinä kaikkia, sekä ohjaajien ja työntekijöiden välisiä että työntekijöiden keskinäisiä, työ- ja toimintakeskukseen liittyviä henkilösuhteita. Työ merkitsee heille ennen kaikkea mahdollisuutta sosiaalisiin kontakteihin sekä toisten auttamiseen, ja he kokevat nämä piirteet elämän ilon ja onnen mahdollistajina. Tähän ryhmään kuuluvat haastateltavat ker-

toivat tapaavansa työ- ja toimintakeskuksen työkavereita vapaa-ajalla ja harrastuksissa. He myös kertovat haluavansa tavata juuri heitä. (Misukka 2009, 94, 128-129.) Moseley (1988, Saloviidan ym. 1997, 25 mukaan) kuvaa samaa jaotelunsa kohdassa sosiaalisen tuen tuomisesta, jonka mukaan työ on ihmissuhteita, ystävyyttä, vihaa ja rakkautta mukanaan tuovaa, ryhmään kuulumista mahdollistavaa toimintaa.

Kehitysvammaliiton vuosina 1998 - 1999 toteuttaman Tukijoukko-projektin yhteydessä tutkittiin työelämästä syrjäytymässä olevien, lievästi kehitysvammaisten tai oppimisvaikeuksista kärsivien nuorten käsityksiä itsestään ja työelämästä. Tutkimuksesta ilmenee, että tähän ryhmään kuuluvat nuoret ovat motivoituneita työntekoon: 86 % tutkimukseen osallistuneista pitää työtä hyvin tärkeänä. Samoin 80 % heistä olisi valmis tekemään samalla rahalla mieluummin töitä kuin olemaan kotona. Syitä työn tekemisen valinnalle kotona olon sijaan ovat tutkimuksen mukaan pitkästymisen ja tylsistymisen välttäminen ja tarve tavata ihmisiä. Työ koettiin tärkeäksi myös oman mielenterveyden edistämisen kannalta. (Nurmela 2000.)

### **4.3 Ihmisen oikeus työhön**

Työikäisen ihmisen elämässä työnteko on yleensä elämää rytmittävä asia, jota toimintakykyyn liittyvät rajoitukset saattavat vaikeuttaa. Moni heistäkin, jotka toimintakykynsä rajoitteiden vuoksi eivät työllisty helposti, haluaisi tehdä työtä. Eläkkeellä olevista alle 45-vuotiaista vammaisista henkilöistä 39 % haluaisi tehdä työtä ja vastaavasti ei eläkkeellä olevien vammaisten joukosta 67 % toivoisi voivansa työskennellä (Holm & Hopponen 2007, 17).

Oikeus tehdä työtä on yksi ihmisen perusoikeuksista. Suomen perustuslain 18. pykälän mukaan jokaisella on oikeus hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä ja julkisen vallan on pyrittävä turvaamaan jokaiselle oikeus työhön (Suomen perustuslaki). YK:n ihmisoikeuksien julistuksen artiklan 23 mukaan jokaisella on oikeus työhön, oikeudenmukaisiin työehtoihin sekä kohtuulliseen ja riittävään palkkaan (YK:n yleismaailmallinen ihmisoikeuksien julistus 1948). YK:n yleiskokous hyväksyi vuoden 2006 joulukuussa vammaisten henkilöiden oikeuksista yleissopimuksen, jonka Suomi on allekirjoittanut 30.3.2007. Suomi on

aloittanut sopimuksen ratifioinnin vaatimien lakimuutosten valmistelun. (Ulkoasianministeriö 2009.) Sopimus velvoittaa valtiot takaamaan myös vammaisille henkilöille ihmisoikeuksien julistuksessa määritellyt oikeudet, kuten yhdenvertaisuuden ja täysimääräisen osallisuuden yhteiskuntaan. Sopimuksen artikla 27 käsittelee vammaisten henkilöiden oikeutta työhön avoimilla työmarkkinoilla samanlaisin työehdoin kuin muidenkin kansalaisten. (YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 2006.)

Toimintaterapeutti pitää ihmistä arvokkaana riippumatta vammasta, iästä, kehityksellisestä häiriöstä tai sosiaalisista olosuhteista. Yksilöä katsotaan holistisesti, mistä johtuen ihmistä ei eroteta muista ihmisistä ja ympäristön elementeistä. Ympäristö on konteksti, jonka sisällä toiminnallinen suoriutuminen tapahtuu. Se jaetaan fyysiseen, sosiaaliseen, kulttuuriseen ja institutionaaliseen ympäristöön. Ympäristö vaikuttaa toimintaan, ja toisaalta se muovautuu ihmisen toimiessa. Ympäristö voi mahdollistaa tai rajoittaa ihmisen suoriutumista toiminnoista. (Law ym. 1997, 44-45.)

Toiminta on ihmisen perustarve: se on ihmiselle yhtä välttämätöntä kuin ruoka ja juoma. Kaikilla ihmisillä pitäisi olla fyysistä ja henkistä toimintaa sekä toimintaa, josta he nauttivat. Toiminta myös määrittää terveyttä. Terveys nähdään toimintaterapiassa laajemmin kuin vain sairauden puutteena. Kaikki mitä ihminen päivittäin tekee, vaikuttaa vahvasti terveyteen. (Law ym. 1997, 44-45.)

Toimintaterapeuttien ammattieettisten ohjeiden mukaan *toimintaterapeutin tulee toimia sen hyväksi, että hänen asiakkaansa voivat käyttää tasavertaisesti yhteiskunnan palveluita ja osallistua mahdollisimman omatoimisesti oman elämänsä tilanteisiin.* Lisäksi *toimintaterapeutin tulee seurata yhteiskunnallisia muutoksia ja ottaa ne huomioon omassa työskentelyssään.* (Suomen Toimintaterapeuttiliitto 2007.) Näiden ohjeiden mukaan työskennellessään toimintaterapeutti pyrkii mahdollistamaan myös asiakkaan työssä käymistä.



## 5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata työntekijän, työnetsijän ja työnantajan kokemuksia tuetusta työllistymisestä. Tavoitteena on saada selville sen merkitystä työntekijälle. Lisäksi tavoitteena on selvittää työnantajan kokemuksia kehitysvammaisen henkilön tuetusta työllistymisestä.

### Tutkimustehtävät:

1. Mitä tuettu työllistyminen merkitsee työntekijälle?
  - 1.1 Mitä tuettu työllistyminen merkitsee kehitysvammaiselle henkilölle?
  - 1.2 Minkälaisia kokemuksia tuetusta työllistymisestä muihin työllistyjärjelmiin kuuluvat henkilöt ovat kertoneet työnetsijälle?
2. Minkälaisia kokemuksia tuetusta työllistymisestä on työnantajalla, jonka palveluksessa kehitysvammaisen henkilö työskentelee tuetusti?

## 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus on laadullinen tapaustutkimus. Tapaustutkimuksella saadaan yksityiskohtaista, intensiivistä tietoa yksittäisestä tapauksesta tai pienestä joukosta toisiinsa suhteessa olevia tapauksia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 134-135). Tapaustutkimuksessa tutkimuskohteena on jokin tämän ajan elävässä elämässä oleva ilmiö ja tutkittava tapaus esitellään aina kontekstissaan (Eriksson & Koistinen 2005, 5-7). Tutkittava ilmiö on tuettu työllistyminen, ja konteksti, jossa se esiintyy, on opinnäytetyön yhteistyökumppanin, Parik-säätiön tapa toteuttaa sitä. Tutkimuksen kaikki tiedonantajat ovat yhteydessä säätiöön.

### 6.1 Yhteistyökumppani

Kehitysvammaliitto ry ja Kehitysvammaisten tukiliitto ry järjestivät Kouvolassa keväällä 2009 Työtä tekijöille -projektin koulutustilaisuuden, jonka aiheena oli

kehitysvammaisten henkilöiden tuettu työllistyminen. Tilaisuudessa tuli ilmi, että yksi este kehitysvammaisten henkilöiden työllistymisessä on työnantajien tietämättömyys tuettuun työhön liittyvistä asioista. Opinnäytetyön tekijä otti yhteyttä Kouvolan seudulla tuetun työllistämisen palveluita tuottavaan Parik-säätiöön ja kysyi säätiön kiinnostusta ryhtyä opinnäytetyöyhteistyöhön tuetun työn näkyvyyden lisäämiseksi.

Parik-säätiö tuottaa Kouvolan seudulla sosiaalisen työllistämisen palveluita, jotka räätälöidään kunkin henkilöasiakkaan ja työelämän tarpeisiin. Säätiö tarjoaa työhönvalmennusta, koulutusta ja kuntoutusta pitkäaikaistyöttömille, nuorille ja vajaakuntoisille henkilöille. Asiakaskunta muodostuu palveluita ostavien kuntien, työvoimahallinnon, Kelan ja vakuutusyhtiöiden asiakkaista. (Parik-säätiö). Parik-säätiössä tuetun työllistämisen työhönvalmennuksen tehtäviä hoitaa työnetsijä. Hän on henkilö, joka etsii työvalmennuksessa oleville asiakkailleen työpaikkoja avoimilta työmarkkinoilta, tukee heitä työhaastatteluvaiheessa ja työn oppimisessa sekä auttaa työnantajaa työllistämiseen liittyvissä paperitöissä. (Parik Viesti, maaliskuu 2008.)

Yhteistyö Parik-säätiön kanssa toteutui siten, että säätiön työnetsijän avulla valittiin haastateltaviksi tuettua työtä tekevä henkilö ja hänen työnantajansa sekä lisäksi haastateltiin työnetsijää itseään. Työnetsijä kysyi alustavasti haastateltavien halukkuutta osallistua tutkimukseen ja toimitti sen jälkeen heidän yhteystietonsa haastattelijalle tarkempaa sopimista varten.

## **6.2 Tiedonantajat**

Tiedonantajista keskeisin oli kehitysvammainen, tuettua työtä tekevä henkilö. Tutkimuksen kannalta oli tärkeää, että hän ymmärsi osallistuvansa tutkimuksen tekoon ja kykeni vastaamaan haastattelukysymyksiin. Lisäksi hänellä toivottiin olevan usean vuoden kokemus tuetusta työstä. Tämän henkilön valinnan näillä kriteereillä teki Parik-säätiön työnetsijä, joka tuntee asiakkaansa riittävän hyvin. Myös kehitysvammaisen henkilön työnantajaa haastateltiin. Tähän haastateluun haluttiin ensisijaisesti haastateltavan työntekijän työnantajaa, jotta saataisiin monipuolisempia kokemuksia yhdestä työllistymistapauksesta. Jos kyseinen henkilö ei olisi halunnut mukaan tutkimukseen, olisi haastateltu muuta

työnantajaa. Kolmas haastateltava henkilö oli Parik-säätiön työnetsijä, joka on suorittanut Joensuun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen TRADES-Diploma – Tuetun työllistymisen asiantuntijakoulutuksen, ja jolla on kokemusta erilaisten työllistyjäryhmien kanssa työskentelystä useiden vuosien ajalta.

### 6.3 Aineiston keruu

Aineiston keruu toteutettiin haastattelemalla kolmea edellä mainittua henkilöä. Haastateltavien saamisessa auttoi Parik-säätiön työnetsijä. Työntekijän haastattelussa korostettiin tuetun työn merkitystä hänen elämässään. Työnetsijää haastateltiin, jotta saatiin laajemmin tietoa tuetun työllistymisen merkityksestä työllistyneiden elämässä nimenomaan hänen kokemuksensa mukaan. Näistä haastatteluista saatiin tietoa, joka vastaa ensimmäiseen tutkimustehtävään. Työnantajan haastattelu painottui hänen kokemuksiinsa tuetusta työllistämisestä, mutta siinä sivuttiin myös hänen näkemystään työn merkityksestä kehitysvammaiselle työntekijälle. Tämän haastattelun avulla saatiin tietoa, joka koskee toisen tutkimustehtävän aihepiiriä, mutta soveltuvia osia otettiin mukaan myös ensimmäiseen tutkimustehtävään liittyvään analyysiin. Kaikki haastattelut nauhoitettiin ja kirjoitettiin auki tekstiksi.

Hirsjärven ja Hurmeen (2001, 42) mukaan haastattelu tähtää informaation keräämiseen ja on siis ennalta suunniteltua päämäärähakuista toimintaa. Tässä opinnäytetyössä käytettiin aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua. Teemahaastattelu kohdennetaan tiettyihin etukäteen suunniteltuihin teoria- ja tutkimustiedon perusteella valittuihin teemoihin, joista keskustellaan. Teemahaastattelussa pidetään keskeisenä ihmisten tulkintoja asioista ja heidän asioille antamiaan merkityksiä, jotka muodostuvat vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47 - 48, 66.)

Kun tutkitaan tuetun työn merkitystä, antaa teemahaastattelu huolellisesti suunniteltuna ja toteutettuna paremmat mahdollisuudet saada kuvauksia merkityksistä kuin muut menetelmät. Hirsjärvi ja Hurme (2001, 35) nimeävät haastattelun eduksi, että siinä voidaan pyytää perusteluja ja tarkennuksia aiemmin ilmitulleeseen. Varsinkin kehitysvammaisen henkilön kohdalla oli tärkeää, että ky-

symyksiä voitiin tarkentaa ja selventää, jos ne olivat olleet vaikeasti ymmärrettäviä.

Tuetusti työllistyneen henkilön ja työnetsijän sekä työnantajan haastatteluiden haastattelurunkojen (liitteet 1 ja 2) laadinnassa käytettiin tukena Law'n ym (1997) olettamuksia toiminnasta sekä Misukan (2009) ja Moseleyn (1988, Saloviidan 1997, 25 mukaan) kuvaamia työn merkityksiä.

Haastattelut tehtiin haastateltavien työpaikoilla. Työnantajan haastattelu tehtiin rauhallisella hetkellä, eikä häiritseviä tekijöitä ollut. Työntekijän haastattelu tehtiin työpaikan sosiaalillassa, johon kuului työn ja koneiden ääniä ja jonka läpi kuljettiin joitakin kertoja haastattelun aikana. Työnetsijän haastattelu toteutui hänen työhuoneessaan ilman häiriötekijöitä.

#### **6.4 Tutkimuksen eettisyys**

Tutkimusprosessin eri vaiheisiin liittyy monenlaisia eettisiä seikkoja. Aiheen valinta ja tutkimuskysymysten muodostaminen jo ovat merkittäviä eettisiä ratkaisuja. Tässä vaiheessa on ajateltava myös tutkimuksen seurauksia. (Kylmä & Juvakka 2007, 144.) Tutkimuksen aihetta valittaessa otettiin huomioon, ettei aihe ollut liian arkaluonteinen tutkittaville.

Kylmän ja Juvakan (2007, 153) mukaan tutkimusaineistoa analysoitaessa on suojeltava haastateltavien yksityisyyttä. Ääninauhoissa, puhtaaksikirjoitetuissa haastatteluissa tai muistiinpanoissa ei voi käyttää haastateltavien nimiä. Tämän tutkimuksen toteutuksessa huomioitiin nämä seikat käyttämällä muutettuja etunimiä haastattelujen puhtaaksikirjoitusvaiheessa. Opinnäytetyöraportissa haastatelluista käytettiin koodeja TT (työntekijä), TA (työnantaja) ja TE (työnetsijä) heidän erilaisten asemiensa erottamiseksi.

Laadullisessa tutkimuksessa erityisen eettisen haasteen luovat pienet aineistot, joista tutkimukseen osallistuja voidaan tunnistaa (Vehviläinen & Julkunen 1998, Kylmän & Juvakan 2007, 151 mukaan). Nämä kaksi tekijää yhdessä edellyttävät, että tutkija on varovainen, ettei lukija pysty raportissa kuvattujen tietojen perusteella yhdistämään tiedonantajaa tiettyyn henkilöön. Raportointivaiheessa on kuvattava myös tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden käsitys tutkittavas-

ta ilmiöstä mahdollisimman totuudenmukaisesti, mutta haastateltavia suojellen. Varsinkin suorien lainausten ottamisessa on käytettävä harkintaa. (Kylmä & Juvakka 2007, 154.)

Pienehkössä kaupungissa marginaalista ryhmää (tuettua työtä tekevä kehitysvammainen henkilö) edustava henkilö tiedonantajana voi olla helppo tunnistaa tutkimuksessa ilmi tulevien tietojen perusteella. Raportoinnissa työntekijän työpaikkaa tai työtehtäviä ei mainittu haastateltavan työntekijän ja työnantajan yksityisyyden suojelemiseksi. Sen sijaan työnetsijän henkilöllisyys on helposti selvitetävissä, mutta hänenkään nimeään ei mainita raportissa. Hän osallistui tutkimukseen työntekijänä, ei yksityishenkilönä ja oli tietoinen siitä, että hänet voidaan tekstin perusteella tunnistaa. Hän luki keskeneräistä raporttia, mikä tarjosi hänelle mahdollisuuden oikaista havaitsemiaan virheellisiä kohtia.

### **Kehitysvammainen henkilö tiedonantajana**

Tutkimus on sensitiivinen silloin, jos se voi aiheuttaa tutkimukseen osallistuville eritasoista uhkaa. Sensitiivisyys voi perustua tutkimukseen osallistuvien henkilöiden haavoittuvuuteen tai tutkittavan ilmiön arkaluonteisuuteen. (Lee 1993, Kylmän & Juvakan 2007, 144 mukaan.) Kehitysvammaisen henkilön voidaan katsoa älyllisen toiminnan rajoitteiden vuoksi olevan sensitiivinen henkilö, mutta tuettu työllistyminen tutkittavana ilmiönä ei ole erityisen arkaluonteinen. Tutkimukseen osallistumisen ei arvioitu tällaista aihetta tutkittaessa aiheuttavan suurta uhkaa osallistujalle.

Tutkimukseen osallistuvalla henkilöltä on saatava tietoinen suostumus. Kylmä ja Juvakka (2007, 149-150) ovat koonneet kirjallisuuden perusteella listan asioista, joista suostumuksen allekirjoittajaa on informoitava. Lista sisältää mm. tutkimuksen tarkoituksen, osallistujien ja tutkijan roolit, tutkimukseen sisäänottamisen kriteerit, yksityisyyden säilymisen sekä informaation tutkimuksesta vetäytymisen mahdollisuudesta missä vaiheessa tahansa. Tutkijan on myös varmistettava, että henkilö ymmärtää saamansa informaation. Tietoisen suostumuksen saaminen on haasteellista erityisesti jostain syystä vajaavalttaisten henkilöiden kohdalla. Kehitysvammaiset henkilöt kuuluvat näihin ryhmiin (Dobratz 2003, Kylmän & Juvakan 2007, 150 mukaan). Kaikki tutkimukseen osallistuneet saivat saatekirjeen (liite 3), jossa selostettiin edellä mainitut tutkimuksen

piirteet. Kehitysvammaisen henkilön kanssa teksti käytiin yhdessä läpi varmistuen, että hän ymmärtää mistä on kysymys. Hänelle korostettiin, että aina voi kysyä, jos jotain ei ymmärrä. Kaikki osallistujat allekirjoittivat kirjallisen suostumuksen (liite 4).

Valittujen tutkimusmenetelmien eettinen oikeutus on arvioitava tutkimusta suunniteltaessa (Leino-Kilpi & Tuomaala 1989, Weijer, Dickens & Meslin 1997, Orb, Eisenhauer & Wynaden 2001, Leino-Kilpi 2003, Kylmän ja Juvakan 2007, 146 mukaan). Teemahaastattelun käyttäminen kehitysvammaisen henkilön ollessa tiedonantajana on eettisesti oikeutettua, sillä siinä tutkija voi varmistaa, että tiedonantaja on ymmärtänyt kysymyksen ja tarvittaessa tarkentaa kysymystään tai selittää käyttämäänsä käsitettä. Haastattelun edetessä kysymykset selitettiin tarvittaessa toisin sanoin, jotta vastaaminen olisi helpompaa. Lisäkysymysten asettelussa pyrittiin välttämään vastauksen suuntaa ohjailevaa sanamuotoa.

## 6.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tieteellisessä tutkimuksessa pyritään mahdollisimman luotettavan tiedon tuottamiseen tutkittavasta ilmiöstä (Kylmä & Juvakka 2007, 127). Yleisesti määrällisessä tutkimuksessa käytetyt luotettavuuden kriteerit ovat validiteetti ja reliabiliteetti, mutta osa tutkijoista on sitä mieltä, ettei samoilla kriteereillä voida mitata laadullisen tutkimuksen luotettavuutta (Mays & Pope 2000, Horsburgh 2003, Kylmän & Juvakan 2007, 127 mukaan).

Eryteisesti laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin luotuja kriteereitä ovat *uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys* (Kylmä & Juvakka 2007, 127). *Uskottavuutta* voidaan vahvistaa varmistamalla tutkimuksen tiedonantajilta, että tutkimustulokset vastaavat heidän käsitystään tutkimuskohteesta (Kylmä & Juvakka 2007, 128). Yksi tämän tutkimuksen tiedonantajista, työnetsijä, toimi myös työelämän yhteistyökumppanin puolelta yhteyshenkilönä, ja hän luki keskeneräistä työtä ennen sen julkaisua. Tutkimuksen *vahvistettavuus* varmistetaan tutkimuksen toteuttamisen aikana pidettävällä tutkimuspäiväkirjalla, johon kirjattuja muistiinpanoja tutkija hyödyntää tutkimusraporttia kirjoittaessaan (Kylmä & Juvakka 2007, 129). Tutkimusprosessin alusta asti yllä-

pidettiin tiedostoa huomioista, jotka voivat liittyä tutkimuksen luotettavuuteen, lisäksi esimerkiksi heti haastattelutilanteiden jälkeen kirjattiin paperille mahdollisia tutkimuksen tuloksiin vaikuttavia asioita. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää perustella tuloksia ja johtopäätöksiä aineistolla (Kylmä & Juvakka 2007, 129). Aineistosta poimittiin sopivia lainauksia raportin tulososioon perustelemaan esiteltyjä tuloksia. Lainaukset muutettiin kirjakielisiksi osan haastateltavien toivomuksesta. *Refleksiivisyys* on tutkijan tietoisuutta omista lähtökohdistaan tutkimuksen tekijänä, mikä on kirjattava myös tutkimusraporttiin. Varmistaakseen refleksiivisyyttä tutkija arvioi omaa vaikutustaan aineistoon ja tutkimusprosessiin. (Mays & Pope 2000, Malterud 2001, Horsburgh 2003, Kylmän ja Juvakan 2007, 129 mukaan.) Tutkija pyrki tutkimusprosessin eri vaiheissa suhtautumaan tutkittavaan ilmiöön ilman ennakoasenteita. Esimerkiksi stereotyyppinen käsitys kehitysvammaisista henkilöistä olisi voinut vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen. *Siirrettävyyden* arvioitavuus voidaan varmistaa esimerkiksi kuvailemalla riittävästi tutkimuksen osallistujia ja ympäristöä. Tällä mahdollistetaan tulosten siirrettävyys muihin vastaaviin tilanteisiin. (Lincoln & Cuba 1985, Kylmän ja Juvakan 2007 mukaan.) Tutkimuksen osallistujia kuvattiin niin paljon kuin se on mahdollista heidän yksityisyyden suojaansa rikkomatta. Ympäristöstä jätettiin kertomatta piirteitä, jotka olisivat voineet paljastaa työntekijän ja työnantajan yrityksen ja sitä kautta heidän henkilöllisyytensä.

## **6.6 Aineiston analysointi**

Tutkimusaineisto jaettiin kahteen osaan tutkimustehtävien mukaisesti. Ensimmäiseen tutkimustehtävään haettiin vastausta koko aineistosta, toiseen vain työnantajan haastattelusta. Aineiston analysoimiseen käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia, joka toteutettiin molempien tutkimustehtävien kohdalla erillisinä prosesseina. Ennen varsinaista analyysia on nauhoitettu aineisto kirjoitettu tekstiksi ja sen sisältöön perehdytty. Ennen analyysin aloittamista on myös määritetty käytettävä analyysiyksikkö, joka voi olla sana, lause, lauseen osa tai ajatuskokonaisuus (Polit & Hungler 1997; Burns & Grove 1997, Tuomen ja Sarajärven 2009, 110 mukaan).

Analyysiprosessi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen: aineiston pelkistäminen eli redusointi, ryhmittely eli klusterointi ja teoreettisten käsitteiden muodostaminen eli abstrahointi (Miles & Huberman 1994, Tuomen ja Sarajärven 2009, 108 mukaan). Pelkistämällä eli redusoinnilla tarkoitetaan joko tiedon tiivistämistä tai pilkkomista. Siinä aineistosta etsitään tutkimustehtävän mukaisia ilmaisuja, jotka kirjataan aineistossa käytetyin ilmauksin. Aineiston ryhmittelyn eli klusteroinnin yhteydessä aineistosta poimitut ilmaukset käydään läpi ja niistä etsitään samankaltaisuuksia ja / tai eroavuuksia. Klusteroinnissa samaa asiaa tarkoittavat käsitteet yhdistetään luokiksi ja nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Klusteroinnin jälkeen aineisto abstrahoidaan eli siitä muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Itse asiassa klusteroinnin voidaan katsoa olevan osa abstrahointiprosessia. Abstrahoinnissa edetään aineistossa esiintyneistä alkuperäisilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Abstrahointia jatketaan niin kauan kuin se on mahdollista ottaen huomioon aineiston sisältö. (Hämäläinen 1987; Dey 1993; Cavanagh 1997, Tuomen ja Sarajärven 2009, 109-113 mukaan.)

Haastattelut kirjoitettiin sanasta sanaan tekstitiedostoiksi. Analyysi aloitettiin lukemalla aineistoa läpi useita kertoja. Viimeisillä lukukerroilla merkittiin tekstin ne kohdat, jotka vastasivat tutkimustehtäviin. Analyysiyksikkönä käytettiin lauseen osaa, jolloin tekstistä poimitut kohdat voivat olla suhteellisen pitkiäkin. Tekstikatkelmat koottiin kahteen Excel-taulukkoon tutkimustehtävien mukaan jakaen. Poimitut ilmaukset pelkistettiin tiiviimpään muotoon pyrkien kuitenkin käyttämään mahdollisuuksien mukaan haastateltavien omia sanoja. Pelkistetyt ilmaukset kirjattiin samaan taulukkoon alkuperäisilmausten kanssa. Taulukossa 1 on esimerkki pelkistämisestä.

Taulukko 1 Esimerkki alkuperäisten ilmauksien pelkistämisestä

alkuperäinen ilmaus	pelkistetty ilmaus
TT Eihän se eläke riittäis millään opilla, jos ei ois sivutyötä.	Pelkkä eläke ei riittäisi elämiinseen
TT Saa mitä haluaa ostaa (palkan ansiosta).	palkkatuloilla voi ostaa mitä haluaa



Pelkistämisen jälkeen aineisto ryhmiteltiin, jolloin siitä etsittiin ilmauksia, joissa puhutaan samasta aihepiiristä. Ryhmittelyn edetessä ryhmille annettiin niiden sisältöä kuvaavat otsikot, joista muodostuivat analyysin edetessä toisen tutkimustehtävän alaluokat. Ensimmäisen tutkimustehtävän kohdalla aineistoa oli enemmän, joten ryhmittelyä voitiin jatkaa pidempään niin, että alaluokat sisältävät enemmän pelkistettyjä ilmauksia. Alaluokkien muodostamisen jälkeen muodostettiin yläluokat alaluokista, jotka liittyivät toisiinsa. Pääluokat muodostettiin tutkimustehtävistä.

## **7 TYÖNTEKIJÄN, TYÖNANTAJAN JA TYÖNETSIJÄN KOKE- MUKSIA TUETUN TYÖLLISTYMISEN MERKITYKSESTÄ**

Tuetun työllistymisen merkitystä tutkittiin kahdesta eri näkökulmasta, työntekijän ja työnantajan. Tämän vuoksi muodostettiin kaksi tutkimuskysymystä. Seuraavissa luvuissa tulokset on kirjattu tutkimuskysymysten mukaisesti erillisinä. Suorissa lainauksissa käytetään työntekijästä lyhennettä TT, työnantajasta lyhennettä TA ja työnetsijästä lyhennettä TE. Suorat lainaukset on muutettu kirjakieliksi osan haastateltavien pyynnöstä.

### **7.1 Tuetun työllistymisen merkitys työntekijälle**

Ensimmäisessä tutkimustehtävässä kysyttiin *Mitä tuettu työllistyminen merkitsee työntekijälle?* Tutkimustehtävä sisälsi kehitysvammaisen työntekijän ja muiden työllistysryhmien näkökulmat. Haastatteluaineistoon tutustuttaessa todettiin, että tähän kysymykseen löytyi vastauksia kaikista haastatteluista, joten koko aineistoa hyödynnettiin analyysissa. Pääluokaksi muodostui tutkimustehtävän pohjalta Tuetun työllistymisen merkitys työntekijälle. Tutkimuksen tulokset ensimmäisen tutkimustehtävän osalta esitetään taulukossa 2.

Taulukko 2 Ensimmäisen tutkimustehtävän analyysin luokittelu

Pääluokka	Yläluokka	Alaluokka
Tuetun työllistymisen merkitys työntekijälle	Työn tekemisen merkitys	Sosiaalinen merkitys
		Henkinen merkitys
		Taloudellinen merkitys
		Merkitys arjessa selviytymisessä
	Kulttuurin ilmeneminen työn tekemisessä	Työnteosta saadun arvostuksen merkitys
		Työhön sitoutuminen
		Työn itseisarvo
	Tuetun työllistymisen palveluiden merkitys	Työskentelymotivaatio
		Työnetsijän palveluiden merkitys

Taulukossa 2 esitetyistä yläluokista *Työn tekemisen merkitys* sisältää varsinaisen työssä käynnistä saatavan merkityksen ja *Tuetun työllistymisen palveluiden merkitykseen* kuuluvat ne tuetun työllistymisen erityispiirteet, jotka helpottavat vajaakuntoisen henkilön työhön pääsemistä ja työssä pysymistä. *Kulttuurin ilmeneminen työn tekemisessä* viittaa työn arvostukseen suomalaisessa kulttuurissa ja sisältää työn kulttuurisia merkityksiä. Ylä- ja alaluokkien sisältöä kuvataan tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

Työn tekemisen merkitys sisälsi monia ulottuvuuksia. Sosiaalinen merkitys ilmeni aineistossa ilmauksina, jotka liittyivät ihmissuhteisiin, muiden kanssa työskentelyyn ja hyväksytyksi tulemiseen.

*Ihan kivaa (työskentely muiden ihmisten kanssa). Kaikki ottaa aina minkälainen minä olen. (TT)*

Työn koettiin vaikuttavan itsetuntoon ja terveyteen. Lisäksi työn tekemiseen liittyivät uuden oppiminen sekä onnellisuuden kokeminen.

*Että kyllä ihmiset ovat onnellisia siitä, että he pääsevät ja tuntevat, että kuuluvat työntekijänä siihen työyhteisöön. (TE)*

Merkitystä oli myös taloudellisilla asioilla. Taloudellinen riippumattomuus, oikean palkan saaminen ja itsemääräämisoikeus omaan palkkaan esiintyivät aineistossa usein.

*Eihän se eläke riittäisi millään opilla, jos ei olisi sivutyötä. (TT)*

*Saa mitä haluaa ostaa (palkan ansiosta). (TT)*

Arjessa selviytymiseen koettiin työnteon myös vaikuttavan. Vaikutusta oli päivärhythmin ylläpitämiseen, omatoimisuuteen asioiden hoidossa ja voimien riittämiseen harrastuksiin.

*Ei viitsi neljän seinän sisällä olla, jos ei ole mitään töitä. Sitten tulee jäätyä kumminkin sohvalle makaamaan tai jotain muuta. (TT)*

Työnteosta saatavan arvostuksen merkitys muodostui työn arvostuksesta yhteiskunnassa ja työn tekemisen hyödystä yhteiskunnalle sekä työn arvostuksesta ja tasa-arvoisuuden kokemisesta omassa työyhteisössä.

*Kun pidin ensimmäistä henkilökuntakokousta, kysyin, että onko sellaisia asioita, joita te haluatte ehdottomasti säilyttää ennallaan niin ensimmäinen asia, mikä minulle sanottiin, että mistä ei haluta missään tapauksessa luopua, on hän (kehitysvammainen työntekijä). (TA)*

Työnteon kulttuurinen arvostus kuului myös haastatteluissa. Työn tekemistä itsessään pidettiin arvokkaana.

*Haastattelija: Mitkä on niitä hyviä puolia tässä työssä? Työntekijä: Saa käydä töissä. (TT)*

Kaikissa haastatteluissa tuli ilmi työhön sitoutuminen sekä työskentelymotivaatio osana tuettua työllistymistä. Työskentelymotivaatio ilmeni haluna tehdä työtä. Työmotivaation laadusta kertoivat työnetsijän kokemukset asiakkaan liian suurista odotuksista työelämää kohtaan.

*Kyllä se (haastateltava itse) vois varmaan tehdäkin töitä, vaikka saisi eläkettäkin enemmän. (TT)*

*Suurin osa niistä, jotka tosiaan haluaa tehdä sitä työtä, menevät mielellään töihin. (TE)*

Tuetun työllistymisen palvelut jaettiin tässä tutkimuksessa työnetsijän palveluiden merkitykseen ja työhönvalmennuksen merkitykseen. Työnetsijän palveluiden merkitys sisälsi yksilöllisen tuen työntekijälle, työntekijän etujen valvomisen,

sopivan työpaikan löytämisen työllistyvälle henkilölle sekä avun työn opettelu-  
vaiheessa ja ongelmatilanteissa.

*Kun minä kuuntelen sitä ihmistä, niin voin heittää, että kiinnostaisiko sinua esi-  
merkiksi tällainen työ, niin monta kertaa asiakas saattaa sanoa, että en minä  
ollut ajatellutkaan sellaista, mutta se kuulostaakin ihan hyvälle. (TE)*

*Jos jotain esimerkiksi täällä tulee jotain, niin soittaa hänelle (työnetsijälle). (TT)*

Työhönvalmennuksen merkityksiksi kuvattiin sosiaalisia suhteita ja vertaistukea,  
itseluottamuksen lisääntymistä, avoimille työmarkkinoille työllistymisen edelly-  
tysten arviointia ja sopivan työpaikan löytymistä avoimilta työmarkkinoilta.

*Saa vertaistukea ja sosiaalista verkostoa täältä säätiöstä. (TE)*

*Tulee hakemaan täältä itselleenkin sellaista varmuutta siihen, että voi palata  
takasin sinne työelämään. (TE)*

## **7.2 Työnantajan kokemuksia kehitysvammaisen työntekijän tuetusta työl- listymisestä**

*Toinen tutkimustehtävä oli ”Minkälaisia kokemuksia tuetusta työllistymisestä on  
työnantajalla, jonka palveluksessa kehitysvammaisen henkilö työskentelee tue-  
tusti?”. Kysymyksen asetelusta johtuen aineistoksi voitiin ottaa vain työnantajan  
haastattelu, joten aineisto jäi pienemmäksi kuin ensimmäisen tutkimustehtävän  
analyysissa. Pääluokaksi muodostettiin tutkimustehtävän pohjalta Työnantajan  
kokemuksia kehitysvammaisen työntekijän tuetusta työllistymisestä. Tutkimuk-  
sen tulokset toisen tutkimustehtävän osalta ovat kuvattuina taulukossa 3.*

Taulukko 3 Toisen tutkimustehtävän analyysin luokittelu

Pääloukka	Yläluokka	Alaluokka
Työnantajan kokemuksia kehitysvammaisen työntekijän tuetusta työllistymisestä	Työnetsijän rooli	Apu ongelmatilanteissa
		Sopivan työntekijän löytäminen
	Kehitysvammaisen työntekijän erityispiirteitä	Oma tahto työskennellä palkkansa edestä
		Huolellisuus työtehtävissä
		Kyky itsenäiseen työhön
		Rutiinien merkitys
		Yksityisasioiden vaikutus työhön
		Rajoitukset työtehtävissä
	Työyhteisön ja työnteon merkitys kehitysvammaiselle työntekijälle	Tasa-arvoisuus työyhteisössä
		Muun henkilökunnan arvostus
		Työnteko tärkeää
		Rohkeuden lisääntyminen
		Taloudellinen itsenäisyys

Taulukon 3 sisältö on kuvattuna tarkemmin seuraavissa kappaleissa.

Työnantajan haastattelun perusteella työnetsijän rooli oli suuri tuetun työllistymisen onnistumisessa. Työnetsijän palveluista koettiin olevan apua sopivan työntekijän löytämisessä ja mahdollisten ongelmien selvittämisessä työpaikalla.

*-- on ollutkin joskus sellaisia (ongelmia), että ollaan yhdessä (työnetsijän kanssa) pohdittu, että miten hoidetaan, että ihan ensiarvoisen tärkeätä minulle, että on olemassa tällöinen yhteyshenkilö, jonka kanssa voidaan sitten miettiä. (TA)*

Työnantajan kokemuksen mukaan kehitysvammaisella työntekijällä oli halu työskennellä palkkansa edestä ja hoitaa hänelle annetut työt.

*Kyllähän se on ollut hänestä itsestäänkin hyvin pitkälle kiinni -- Että kyllähän se on itse halunnut varmaan työpaikkansa pitää. (TA)*

Huolellisuus työtehtävissä ja kyky itsenäiseen työhön olivat työnantajan mielestä tuetusti työllistyneen henkilön ominaisuuksia.

*Pystyy hoitamaan sen (työnsä) itsenäisesti, että joskus sitten kysyy jotain, jos tulee jotain vierasta. (TA)*

Työntekijälle merkityksellisiä asioita työn tekemisen sujumiseksi olivat työnantajan mukaan rutiinien muodostuminen ja pysyminen. Uusien työtehtävien opetteluun kului aikaa, jotta niistä muodostuisi rutiineja.

*Niin kauan kuin ne rutiinit ovat samat, niin kaikki menee hyvin, mutta sitten, kun tulee joku muutos, niin menee vähän kaikki sekaisin, että tarvitsee vähän pysähtyä ja miettiä. Mutta hirveän vähän on tapahtunut sellaista. (TA)*

Yksityiselämän muutosten työnantaja on huomannut kehitysvammaisella työntekijällä vaikuttavan työhön enemmän kuin keskimäärin työntekijöillä. Työtehtävistä on myös rajoittunut pois kassatyöskentely ja muut laskemista vaativat työt.

*Yksityiselämässä tapahtuvat muutokset näkyy hirveän selkeästi täällä työpaikalla, että... että siinä on ehkä se semmoinen ero. (TA)*

Työnantaja kuvasi tuettua työtä tekevää työntekijää tasa-arvoiseksi työyhteisön jäseneksi, jolla ei ollut ongelmia muiden työntekijöiden kanssa työskentelyssä. Hän kuvasi muun henkilökunnan arvostavan kyseisen työntekijän tekemää työtä, joka jonkun muun pitäisi tehdä päivittäin, jos häntä ei työpaikalla olisi.

*Hän on sillä tavalla sisällä työyhteisössä, että kaikki kohtelevat häntä tasa-arvoisesti, että jos jää jotain tekemättä, niin siitäkin kyllä sanotaan. (TA)*

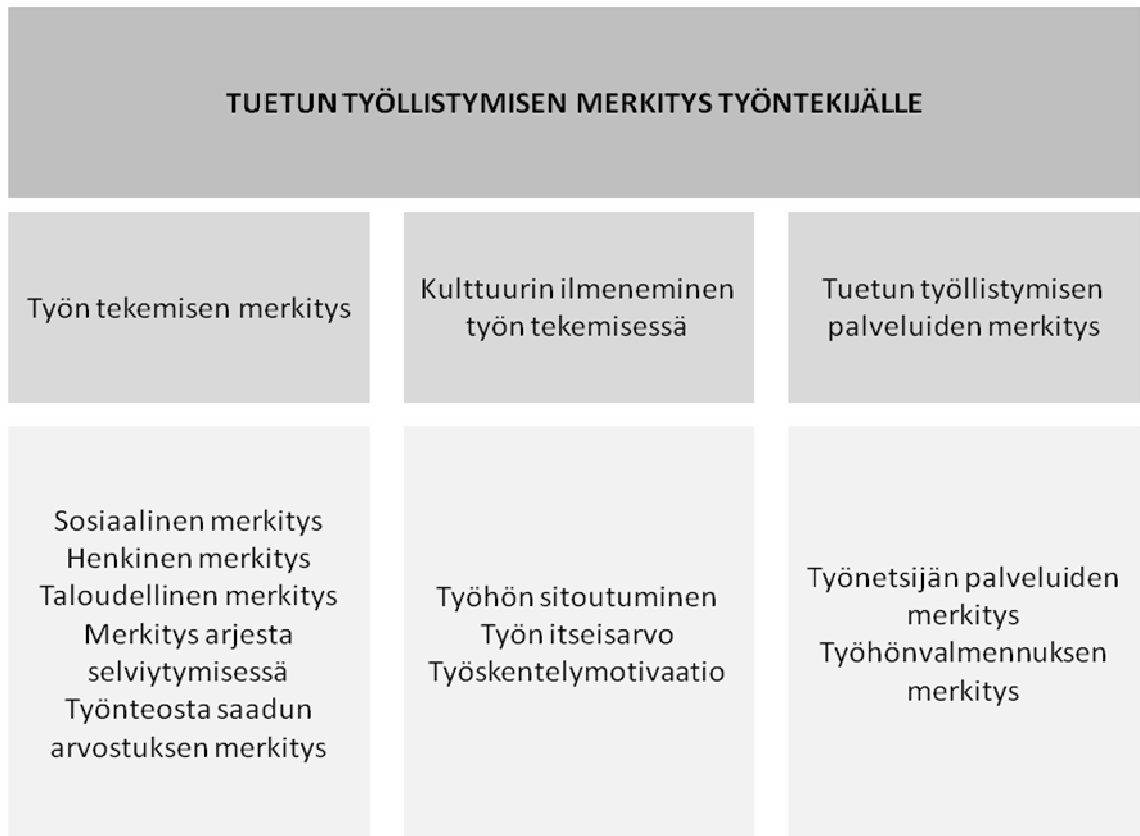
Myös työnantaja oli huomannut työntekijän olevan tärkeää tuettua työtä tekeväälle henkilölle. Hän uskoi työssä oppivan omatoimisuutta ja rohkeutta, mitä tarvitaan muillakin elämänalueilla.

*Varmaan on tämän työnkin kautta oppinut semmoista, vähän rohkeammin tekee itse ja on omatoiminen ja ottaa selvää, eikä koko ajan tukeudu siihen, että joku hänen puolesta tekee asiat. (TA)*

Lisäksi työnantaja oli huomannut työntekijänsä pitävän taloudellista itsenäisyyttä tärkeänä.

### **7.3 Tulosten yhteenveto**

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitä tuettu työllistyminen merkitsee työntekijälle sekä minkälaisia kokemuksia työnantajalla on tuetusta työllistämisestä. Tuetun työllistymisen merkitys työntekijälle on koottuna kuviossa 1.



Kuvio 1 Tuetun työllistymisen merkitys työntekijälle

Kuviossa 1 esitettyjen tulosten perusteella tuetussa työllistymisessä työntekijälle tärkeitä asioita olivat monet työn tekemiseen itseensä liittyvät merkitykset, kuten sosiaalinen ja taloudellinen merkitys. Näiden lisäksi tärkeä merkitys oli myös tuetun työllistymisen palveluilla, jotka mahdollistivat vajaakuntoisen henkilön onnistuneen työllistymisen. Kulttuurin vaikutus työn tekemisessä ilmeni muun muassa työhön sitoutumisena ja työmotivaationa.

Työnantajan kokemuksia kehitysvammaisen henkilön tuetusta työllistymisestä kuvataan kuviossa 2.

TYÖNANTAJAN KOKEMUKSIA KEHITYSVAMMAISEN HENKILÖN TUETUSTA TYÖLLISTYMISESTÄ		
Työnetsijän rooli	Kehitysvammaisen työntekijän erityispiirteitä	Työyhteisön ja työnteon merkitys kehitysvammaiselle työntekijälle
Apu ongelmatilanteissa Sopivan työntekijän löytäminen	Oma tahto työskennellä palkkansa edestä Huolellisuus työtehtävissä Kyky itsenäiseen työhön Rutiinien merkitys Yksityisasioiden vaikutus työhön Rajoitukset työtehtävissä	Tasa-arvoisuus työyhteisössä Muun henkilökunnan arvostus Työnteko tärkeää Rohkeuden lisääntyminen Taloudellinen itsenäisyys

Kuvio 2 Työnantajan kokemuksia kehitysvammaisen henkilön tuetusta työllistymisestä

Kuten kuviossa 2 esitetään, myös työnantajan kokemuksen mukaan työnetsijän palveluilla oli suuri merkitys. Työnantaja koki tuetun työllistymisen onnistuneen hyvin omassa yrityksessään. Hän kuvaili työntekijällään olevan erityispiirteitä, jotka mahdollistivat hänen itsenäisen suoriutumisen työstä. Hän oli huomannut, että työnteolla ja työyhteisöllä oli suuri merkitys hänen yrityksessään työskentelevälle kehitysvammaiselle henkilölle.

## 8 POHDINTA

Opinnäytetyön tekeminen oli pitkä prosessi, jonka eteenpäin vieminen vaati tekijältä runsaasti uuden opettelua. Prosessi eteni lopulta hyvin aikataulun mukaisesti, vaikka haastattelu- ja analysointivaihe venyi hiukan ennalta oletettua pidemmäksi.



## 8.1 Tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden pohdinta

Tutkimusprosessin eri vaiheissa kiinnitettiin huomiota eettisyyteen ja luotettavuuteen. Jo aihetta valittaessa otettiin huomioon, että aihe ei ole eettisesti arveluttava. Suunnitelmavaiheessa perehdyttiin tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen ja niihin liittyviä asioita kirjattiin opinnäytetyösuunnitelmaan. Mietittäessä tutkimustehtäviä ja tiedonantajia etukäteen ei huomattu, että muotoilemalla toinen tutkimustehtävä toisella tavalla etukäteen, olisi siihen vastauksia etsittäessä analyysissa voitu ottaa aineistoksi myös työnetsijän haastattelu. Näin olisi aineistoa saatu laajennettua, ja se olisi antanut kattavamman käsityksen aiheesta.

Tutkimusmenetelmiä valittaessa pohdittiin, millä tavalla parhaiten saadaan tietoa, joka vastaa asetettuihin tutkimustehtäviin. Haastatteluun päädyttiin, koska kyselylomakkeella ei olisi saatu riittävästi tietoa tuetun työllistymisen merkityksestä eikä tämänkaltaisiin kysymyksiin vastauksia saa havainnoimalla. Myöskään kirjalliset vastaukset eivät olleet mahdollisia ainakaan kehitysvammaisen henkilön kohdalla. Teemahaastattelu soveltuu hyvin merkityksien selvittämiseen (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47 - 48, 66). Teemahaastattelun aikana on myös helppo varmistaa, että haastateltava ymmärtää, mistä asiasta häneltä toivotaan saatavan tietoa. Haastattelukysymyksiä voidaan myös tarvittaessa tarkentaa. Nämä seikat puolsivat haastattelun käyttämistä aineiston hankinnassa varsinkin kehitysvammaisen henkilön ollessa yksi tiedonantajista.

Ennen haastattelurunkojen laatimista tutustuttiin aiempiin tutkimuksiin aiheesta ja niitä käytettiin runkojen laadinnassa pohjana, mikä on tärkeä osa tutkimuksen luotettavuutta. Haastattelut toteutuivat haastateltavien työpaikoilla heidän omista toiveistaan. Tästä johtuen lähinnä kehitysvammaisen henkilön haastattelutilanteeseen liittyi jonkin verran häiriötekijöitä, jotka katkaisivat ajatuksia sekä haastateltavalta että haastattelijalta. Näiden vaikutus tutkimuksen tuloksiin ei liene kuitenkaan suuri. Sen sijaan haastattelijan kyky esittää lisäkysymyksiä oli puutteellinen, mistä johtuen osa esitetyistä kysymyksistä voidaan tulkita vastauksen suuntaa ohjaileviksi, mikä on eettisyyttä ja luotettavuutta heikentävä tekijä. Näihin tekijöihin olisi voitu vaikuttaa pilottihaastattelun tekemisellä ennen varsinaisia tutkimushaastatteluja.

Yksi haastateltavista, työnetsijä, toimi myös työelämän yhteistyökumppanin yhteyshenkilönä, mistä johtuen hän oli lukenut opinnäytetyön suunnitelman jo etukäteen. Tämän vaikutus haastatteluun voi olla sekä positiivinen että negatiivinen. Toisaalta hän tiesi jo etukäteen, mitä tietoa häneltä odotettiin saatavan, mutta toisaalta se saattoi vaikuttaa vastausten suuntaan.

Haastattelujen toteutumisen jälkeen kului monta viikkoa ennen kuin haastattelut ehdittiin kirjoittaa tekstiksi. Tämä voi heikentää tutkimuksen luotettavuutta, mutta haastatteluja kuunneltaessa ja tekstiksi kirjoitettaessa huomattiin, että paljon tilanteisiin liittyviä asioita palasi mieleen vielä viikkojenkin jälkeen, ja ne voitiin kirjata näkyville tekstiin. Analysointiprosessi pystyttiin suorittamaan ilman pitempiä taukoja, mikä on tärkeää luotettavuuden kannalta.

Tutkimusraporttiin koottiin mahdollisimman kattavasti aikaisempaa tietoa tutkitavasta aiheesta. Kirjallisuuden valinnassa kiinnitettiin huomiota lähdekritiikkiin: lähdeaineiston ikä, julkaisupaikka ja kirjoittajan status olivat erityisesti tarkkailtavina. Joissakin kohdin lähdeaineistoksi hyväksyttiin yli kymmenen vuotta vanhoja teoksia, koska uudempia ei ollut saatavilla. Erityisesti tuettuun työllistymiseen liittyvää kirjallisuutta on Suomessa julkaistu eniten 1990-luvun lopulla, jolloin siihen liittyviä projekteja toteutettiin runsaasti eri puolilla Suomea. Myös toisen käden lähteitä käytettiin jonkin verran silloin, kun alkuperäisiä ei ollut kohtuullisin toimin saatavilla. Nämä olivat lähinnä täydentäviä lähteitä ja samasta aiheesta oli viittauksia myös teoksiin, joista oli saatavilla alkuperäinen teksti. Analyysin edetessä huomattiin, ettei kaikkiin tutkimuksessa saatuihin tuloksiin liittyvää teoriaa ollut koottuna raportin teoriaosaan, mistä johtuen tiedonhankintaa jatkettiin ja teoriaosiota laajennettiin, jotta saatuja tutkimustuloksia voitiin verrata aiempaan tietoon. Tosin toiseen tutkimustehtävään liittyviä aiempia tutkimuksia ei löytynyt, mutta tutkimuksessa haluttiin ottaa huomioon myös työnantajan näkökulma. Näin saatiin tietoa, joka kiinnostaa mahdollisia tuetusta työllistämisestä kiinnostuneita työnantajia. Toisen tutkimustehtävään liittyvien tulosten luotettavuus on kuitenkin epävarmempaa kuin ensimmäisen näistä syistä johtuen.

Raportissa kuvattiin myös tutkimuksen toteutus vaihe vaiheelta, jotta lukija voi arvioida tutkimuksen luotettavuutta. Tiedonantajien taustoja kuvattiin niin paljon kuin se on eettisesti mahdollista heidän anonymiteettiään suojellen. Tutkimuk-

sen luotettavuuden kannalta ei kuitenkaan ole oleellista tietää heistä enempää. Myös haastattelutilanteista kerrottiin tutkimusraportissa. Analyysin eteneminen kuvattiin raportissa niin, että lukija pystyy sen perusteella arvioimaan analyysin luotettavuutta.

Tulosten kirjaaminen oli haastavaa johtuen siitä, että sitä ei pystytty tekemään heti analyysin jälkeen, vaan vasta kaksi kuukautta myöhemmin. Myös analyysin edetessä tehdyt huolimattomat tiedostojen päällekkäin tallentamiset olivat syytä, ettei analyysin kaikkiin vaiheisiin voitu palata tulosten kirjaamisvaiheessa. Näistä syistä raportin tulososio ei vastaa tieteellisyyden vaatimuksia, mikä heikentää tulosten luotettavuutta.

Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden varmistamiseksi tutkija pyrki pääsemään ennakko-oletusten ulkopuolelle heti tutkimuksen alussa. Kuitenkin varsinkin haastattelutilanteissa esiintyi joitakin tilanteita, joissa tutkijan aiemmat oletukset aiheesta nousivat esiin. Lähinnä näitä esiintyi työnetsijän haastattelutilanteessa, jossa haastattelu eteni vapaammin polveillen haastateltavan ohjaamaan suuntaan. Tällaisessa tilanteessa haastattelijä kohtasi enemmän näkökulmia, joita ei etukäteen ollut ajatellut esiin nousevan ja hänen kysyessään lisätietoja aiheesta saattoi ennakkokäsitys paljastua.

## **8.2 Tutkimuksen tulokset aiemman tiedon valossa**

Kehitysvammaisen henkilön työn tekemisen merkityksen osalta tämän tutkimuksen tuloksissa oli paljon yhteneväisyyksiä aiempien tutkimuksien kanssa. Sen sijaan tuetun työllistymisen palveluiden merkitystä koskeviin kohtiin ei teoriasta löydy aiempia tutkimuksia, joihin tuloksia voisi verrata. Tämä johtuu siitä, että tutkimuksia aiheesta ei ole löytynyt koko työskentelyprosessin aikana. Miskuska (2009) ja Moseley (1998, Saloviidan ym. 1997, mukaan) ovat tutkimuksissaan kuvanneet työn merkitsevän taloudellisten voimavarojen eli toimeentulon tuottamista, arvostuksen saamista, sosiaalisten suhteiden syntymistä, onnellisuuden tunteen lisääntymistä sekä arjen helpottumista, samoin kuin tämän tutkimuksen tulokset osoittavat. Law ym. (1997) lisäävät tähän toiminnan vahvan vaikutuksen terveyteen, mihin viittaa myös Nurmelan (2000) tutkimus, jonka

mukaan nuoret kehitysvammaiset valitsevat mieluummin työssäkäynnin kotona olon sijaan, jotta eivät pitkästyisi ja tylsistyisi. Samankaltaisia tuloksia saatiin tästäkin tutkimuksesta.

Työn kulttuuriseen arvostukseen liittyvät työhön sitoutuminen, työskentelymotivaatio ja työn itseisarvoisuus. Sihvola (2005) ja Peura (2006) pitävät näitä luterilaiselle työmoraalille ja protestanttiselle työn etiikalle tyypillisinä piirteinä. Tästäkin tutkimuksesta huomaa, että ihmisen toimintaan ja arvostuksiin vaikuttavat tämänkaltaiset kulttuuriset seikat, joita itse ei välttämättä edes selvästi tiedosta. Samaan kulttuurin vaikutukseen viittaavat myös Law ym. (1997, 43) ja Misukka (2009).

Vajaakuntoisen henkilön työllistyminen avoimille työmarkkinoille on edelleen Suomessa harvinaista, vaikka Suomi on periaatteellisesti sitoutunut jokaisen kansalaisen tasa-arvoisen työskentelymahdollisuuden parantamiseen. (Suomen perustuslaki; YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista; Ulkoasianministeriö 2009). Käytännössä kehitystä hidastavat lakimuutokset, joiden aikatauluja olisi saatava nopeammiksi, jotta vaikutukset näkyisivät arjessakin. Lainsäädännön lisäksi tilanteeseen vaikuttaa yksityishenkilöiden asenteellinen suhtautuminen vajaakuntoisen työntekijän oikeuteen tehdä työtä varsinkin taloudellisten taantumien aikana. Kuten tämä tutkimus osoittaa, työntekijät, jotka ovat työskennelleet yhdessä kehitysvammaisen henkilön kanssa, ovat hyväksyneet hänet osaksi työyhteisöä. Mielenpitoisiin voitaisiin vaikuttaa todistamalla ennakkokäsitykset virheellisiksi lisäämällä vajaakuntoisten työntekijöiden määrää esimerkiksi tarjoamalla laajemmin mahdollisuutta tuettuun työllistymiseen. Tämä vaatisi paitsi tuetun työllistymisen palveluiden lisäämistä ja niiden tuomista laajemmin työnantajien ja kansalaisten tietoisuuteen, myös mm. eläkelain muokkaamista niin, että se mahdollistaisi paremmin työkyvyttömyyseläkkeen ja työtulojen yhteensovittamisen sekä eläkkeen lepäämään jättämisen.

Toimintaterapeutin tehtävänä on pyrkiä mahdollistamaan asiakkaan kuulumisen yhteiskuntaan sen tasavertaisena jäsenenä. Tätä näkökulmaa toimintaterapeutit voivat tuoda esiin paitsi yksittäisten asiakkaiden kanssa työskennellessään, myös muussa työssään ja elämässään toimimalla kaikkien epätasa-arvoisessa asemassa olevien ryhmien ”asianajajina” erilaisissa tilanteissa. Toimintatera-

peutti voi hakeutua yhteyksiin päätöksentekotahojen kanssa ammattilaisena tai ryhtyä ehdokkaaksi eri vaaleissa, jolloin pääsee itse vaikuttamaan pieniin asioihin kerrallaan. Myös erilaisiin asiakasryhmiin kuuluvia henkilöitä voi kannustaa ja auttaa itse ottamaan yhteyttä viranhaltijoihin ja vaaleilla valittuihin edustajiin, jotta muutosvaatimukset saisivat kasvot ja muutostarve konkretisoituisi. Lisäksi tutkimustyöllä voidaan nostaa julkiseen keskusteluun asioita, joita muuttamalla epäatasa-arvo vähenisi. Näitä reittejä hyödyntämällä voidaan saada aikaan muutoksia lakeihin ja vähitellen myös yleisiin yhteiskunnan asenteisiin.

### **8.3 Jatkotutkimusaiheet**

Tämän tutkimuksen mukaan tuetulla työllistymisellä on monenlaista merkitystä kehitysvammaiselle ihmiselle. Toisen näkökulman aiheeseen saisi tutkimalla eri kohderyhmää, esimerkiksi sitä, mikä merkitys tuetulla työllistymisellä on pitkään työttömänä olleen henkilön työhön paluuseen ja työssä pysymiseen. Myös eri työllistjäryhmiin kuuluvien henkilöiden kokemusten vertailu voisi olla mielenkiintoista. Työhönvalmennuksenkin piiristä löytyisi erilaisia tutkimusaiheita. Työnantajien kokemuksia tuetusta työllistymisestä voisi olla hyvä myös tutkia laajemminkin, sillä siitä on vielä saatavilla tietoa hyvin vähän. Kaikkien näiden aihepiirien tutkiminen voisi hyödyttää tuetun työllistymisen palveluita tuottavia tahoja.

Toimintaterapeutin osaamiseen kuuluu erilaisten toimintojen mahdollistaminen asiakkailleen muun muassa työssä selviytymistä edistämällä. Tästä näkökulmasta työhön pääsemistä tai palaamista ja siinä pysymistä voisi tutkia työikäisen yksilöasiakkaan terapian toteuttamisen osana keskittyen esimerkiksi terapeuttiin interventioihin, joita prosessin aikana toteutetaan. Tällöin kyse ei olisi kirjaimellisesti tuetusta työllistymisestä, mutta työikäiselle merkityksellisen toiminnan, työnteen, aihepiirissä pysyteltäisiin edelleen.

## LÄHTEET

- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. Definition of Intellectual Disability. <http://www.aamr.org>. (Luettu 9.12.2009)
- Eriksson, P. & Koistinen, K. 2005. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskuksen julkaisuja 4:2005. Helsinki. Luettavissa: [www.ncrc.fi/files/4957/2005\\_04\\_verkkajulkaisu\\_tapaustutkimus.pdf](http://www.ncrc.fi/files/4957/2005_04_verkkajulkaisu_tapaustutkimus.pdf)
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Holm, P. & Hopponen, A. 2007. Vammaisten työkyky vuonna 2007. Vertailua työttömiin. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportteja nro 202. Luettavissa: [http://www.ptt.fi/dokumentit/pttrap202\\_2607071249.pdf](http://www.ptt.fi/dokumentit/pttrap202_2607071249.pdf)
- Kokkonen, M. 2005. Tuetun työllistymisen projekti vaiheittain. Julkaisussa Sariola, L. (toim.) Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES –säätio, 24-31.
- Kumpulainen, A. 2007. Kehitysvammapalvelut vuonna 2004. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007: 30. Helsinki. Luettavissa: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3792.pdf&title=Kehitysvammapalvelut\\_vuonna\\_2004\\_fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3792.pdf&title=Kehitysvammapalvelut_vuonna_2004_fi.pdf)
- Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima.
- Launiainen, H. & Lintula, L. 2003. Toimintaterapia ja toimintaterapeutit. Julkaisussa Holma, T. (toim.) Toimintaterapianimikkeistö 2003. Helsinki: Suomen kuntaliitto, 7-9.
- Law, M., Polatajko, H., Baptiste, S. & Townsend, E. 1997. Core concepts of occupational therapy. Teoksessa Townsend, E. (toim.) Enabling occupation: an occupational therapy perspective. Ottawa: CAOT Publication ACE, 29-56.
- Misukka, E. 2009. Työn merkitys kehitysvammaiselle. ”- en ruppee kuule ilmastaa hommoo kuule tekemään”. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 181.
- Nurmela, A. 2000. Takkuinen taival työelämään. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.
- Paanetoja, J. 2005 Työlainsäädännön perusteita työvalmentajille. Helsinki: VATES –säätio. PDF-tiedostona ladattavissa: [www.vates.fi/Kirjat](http://www.vates.fi/Kirjat)
- Parik-säätio. Parik-säatiöstä. Työelämän tarpeisiin [www.parik.fi](http://www.parik.fi) (Luettu 24.11.2009).
- Parik Viesti, maaliskuu 2008. Kuusankoski: Parik-säätio.

Peura, S. 2006. Luterilainen työmoraali ja protestanttisen etiikan haamu. Julkaistu teoksessa Visala A. (toim.) Kirkko ja usko tämän päivän Suomessa. Kirjallisuusseuran julkaisuja 253.

Pirttimaa, R. 2001. Tuettu työllistyminen ja työn opettaminen. Teoksessa Landonlahti, T. & Pirttimaa, R. Erityispedagogiikkaa ja aikuisuus. Helsinki: Palmenia kustannus, 201-219.

Pirttimaa, R. 2003. Tuetun työllistymisen alkuvaiheet ja kehittyminen Suomessa. Helsingin yliopisto, opettajankoulutuslaitos, erityispedagogiikan yksikkö. Luettavissa: <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/opett/vk/pirttimaa/tuetunty.pdf>

Pohjanheimo, E. 2005. Pysyvää ja eriytyvää: arvomuutoksia Suomessa 1970-luvulta nykypäivään. Teoksessa Pirttilä-Backman, A-M., Ahokas, M., Myyry, L. & Lähteenoja, S. (toim) Arvot, moraali ja yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus Kirja

Puolanne, M. & Sariola L. 2000. Laatu tuetussa työllistymisessä. Palvelustandardi. Helsinki: VATES-säätiö.

Saloviita, T., Lehtinen, U. & Pirttimaa, R. 1997. Tie auki työelämään. Tuetun työllistymisen käyttäjäkeskeiset työtavat. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, erityispedagogiikan laitos.

Saloviita, T. & Pirttimaa, R. 2007. Surveying supported employment in Finland: a follow-up. Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities 4. 229-234.

Sariola, L. 2005. Tuetun työllistymisen menetelmä ja sen kehittyminen. Julkaissussa Sariola, L. (toim.) Tuettu työllistyminen. Näkökulmia tuetun työllistymisen työhönvalmennukseen. Helsinki: VATES –säätiö, 9-16.

Sihvola, J. 2005. Sata vuotta protestanttista etiikkaa. Historiallinen aikakauskirja 3/2005, 253-256. Luettavissa: <http://pro.tsv.fi/haik/haik305/paakirjoitus.pdf>

Suomen Kuntaliitto & Suomen Toimintaterapeuttiliitto 2003. Toimintaterapianimikkeistö 2003. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

Suomen perustuslaki. 1999.

Suomen Toimintaterapeuttiliitto 2007. Materiaalipankki. Kannanotot ja suositukset. Toimintaterapeuttien ammattieettiset ohjeet. [www.toimintaterapeuttiliitto.fi](http://www.toimintaterapeuttiliitto.fi) (Luettu 23.11.2009)

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 5., uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

Turunen, K. E. 1997. Halut, arvot ja valta. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy

Työministeriö 2007. Työvoima 2025. Työpoliittinen tutkimus 325. Luettavissa: [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/tpt325.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt325.pdf)

Ulkoasiainministeriö 2009. Ihmisoikeudet. Ihmisoikeussopimukset ja raportit. Vireillä olevat ihmisoikeussopimukset. <http://formin.finland.fi> (Luettu 8.1.2010)

Valtioneuvoston selonteko vammaispolitiikasta 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2006:9. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettavissa: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=28707&name=DLFE-3655.pdf&title=Valtioneuvoston\\_selonteko\\_vammaispolitiikasta\\_2006\\_fi.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3655.pdf&title=Valtioneuvoston_selonteko_vammaispolitiikasta_2006_fi.pdf)

WHO. ICD Version 2007.

<http://apps.who.int/classifications/apps/icd/icd10online/> (Luettu 9.6.2009)

YK:n yleismaailmallinen ihmisoikeuksien julistus 1948.

<http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=fin> (Luettu 8.1.2010)

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista 2006.

[www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahcfinalrepe.htm](http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahcfinalrepe.htm) (Luettu 8.1.2010)

Ylipaavalniemi, P. 2004 .Vajaakuntoisten tuettu työllistyminen Helsingissä - toiminnasta ja hyödyistä. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä 2004: 4. Luettavissa:

[http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/3686b9004a176e1e948ffc3d8d1d4668/helsingin\\_tuetun\\_tyollistamisen.pdf?MOD=AJPERES](http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/3686b9004a176e1e948ffc3d8d1d4668/helsingin_tuetun_tyollistamisen.pdf?MOD=AJPERES)

Ylipaavalniemi, P., Sariola, L., Marniemi, J. & Pekkala T. 2005. Sosiaalisen työllistämisen toimialan käsitteet. Helsinki: VATES -säätiö ja Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. PDF-tiedostona ladattavissa: [www.vates.fi/Kirjat](http://www.vates.fi/Kirjat)



## **Teemahaastattelurunko työntekijän ja työnetsijän haastatteluun**

### Työn vaikutus henkilökohtaiseen talouteen

- taloudellinen itsenäisyys, mahdollisuus vaikuttaa kulutukseensa
- omien tavoitteiden toteuttamisen voimavara
- taloudellinen turvallisuus
- työn tekemisen ja rahan välinen yhteys

### Työn vaikutus sosiaalisten suhteiden määrään ja laatuun

- työyhteisöön kuuluminen
- sosiaaliset kontaktit työssä
- muiden auttaminen
- ihmissuhdetaidot
- tunteiden kokeminen

### Työ itsensä toteuttamisen mahdollistajana

- hyödyllisyyden ja tuottavuuden kokemus, yhteiskunnan hyödyttäminen
- arvostuksen saaminen muilta ja itsearvostus, itsetuntemus
- sosiaalisen aseman määrittäminen
- itsensä kehittäminen

### Työ ajan jäsentäjänä

- eri toimintojen sopiva suhde elämässä
- päivä- / viikko- ja vuosirytmii

### Työn vaikutus terveyteen

- virkistävyys, energian lähde
- ilo
- elämän ilo, onnellisuus
- rasittavuus

## **Teemahaastattelurunko työnantajan haastatteluun**

Yleisiä kokemuksia tuetusta työllistymisestä

- yleinen
- työntekijän suhtautuminen työhönsä
- muiden työntekijöiden suhtautuminen kehitysvammaiseen työntekijään
- asiakkaiden suhtautuminen kehitysvammaiseen työntekijään

Työntekijälle asetetut odotukset

- odotukset suhteessa toteutuneeseen
- työtehtävien valikoituminen

Työnetsijän rooli työnantajan kannalta

- yhteistyön merkitys
- tuen kohdentuminen

Yrityksen arvot suhteessa tuettuun työllistymiseen

- onko yrityksen arvopohjan mukaista?

Kustannus-hyöty – suhde yrittäjälle

- kannattavuus

Yhteiskunnallinen näkökulma

- yhteiskunnallinen hyöty



29.1.2010

Sosiaali- ja terveysala  
Toimintaterapian koulutusohjelma

SAATE

## OSALLISTUMINEN OPINNÄYTETYÖHÖN LIITTYVÄÄN HAASTATTELUUN

Opiskelen toimintaterapiaa Saimaan ammattikorkeakoulussa Lappeenrannassa. Teen opinnäytetyötäni tuetun työllistymisen merkityksestä kehitysvammaiselle henkilölle. Tarkoitukseni on tutkia tuettua työllistymistä kolmesta näkökulmasta, minkä vuoksi haastattelen yhtä tuettua työtä tekevää henkilöä, työnantajaa ja työnetsijää. Erityisen tärkeänä pidän näiden henkilöiden omien kokemusten kuuluviin saamista. Haastatteluiden tekeminen mahdollistaa kokemusten tutkimisen.

Opinnäytetyöhön liittyvät haastattelut tehdään helmikuussa 2010 ja koko opinnäytetyö valmistuu syksyllä 2010. Opinnäytetyön osina teen kirjallisen raportin ja posterin / julisteen, joissa käytän haastatteluissa saamiani tietoja. Haastateltavat henkilöt esiintyvät opinnäytetyön raportissa ja posterissa nimettöminä.

Opinnäytetyöni työelämän yhteyshenkilönä toimii Parik-säätiön työnetsijä. Haastateltavaksi pyydettyvät henkilöt olen valinnut yhteistyössä hänen kanssaan hänen työnsä kautta tuntemistaan henkilöistä.

Pyydän teiltä suostumusta osallistua haastatteluun. Aikaa haastatteluun kuluu noin tunti. Nauhoitan haastattelut ja hävitän nauhat tulosten analysoinnin jälkeen. Haastatteluaineistoa käytän vain opinnäytetyöhöni. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja voitte halutessanne keskeyttää siihen osallistumisen missä vaiheessa tahansa.

Aino Kokko  
aino.kokko@student.saimia.fi



Sosiaali- ja terveysala

29.1.2010

### SUOSTUMUS

Olen saanut riittävästi tietoa tästä **Tuetun työllistymisen merkitys kehitysvammaiselle henkilölle** - opinnäytetyöstä ja olen ymmärtänyt saamani tiedon. Olen voinut esittää kysymyksiä ja olen saanut kysymyksiini riittävät vastaukset. Suostun osallistumaan tähän tutkimukseen liittyvään haastatteluun.

---

Paikka

---

Aika

---

Asiakas

---

Opiskelija